

Zeitschrift: Mitteilungen über Textilindustrie : schweizerische Fachschrift für die gesamte Textilindustrie

Herausgeber: Verein Ehemaliger Textilfachschüler Zürich und Angehöriger der Textilindustrie

Band: 77 (1970)

Heft: 5

Artikel: Probleme der modernen Personalverpflegung

Autor: Brivio, Bruno

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-677513>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

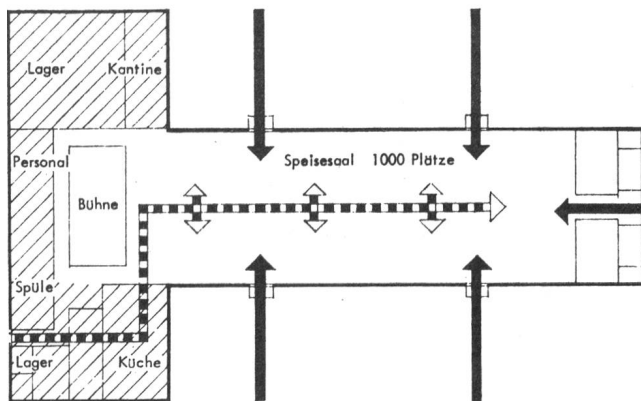
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

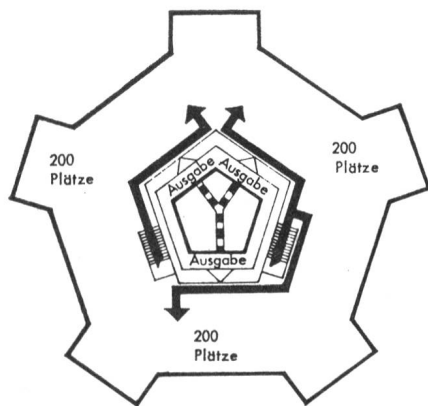
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 23.01.2026

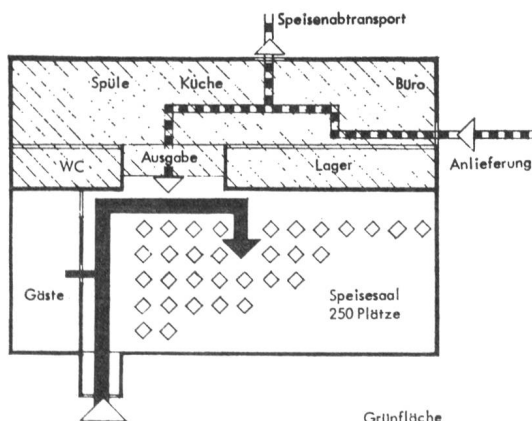
ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>



Grundrisschema des Speisehauses der Schnellpressenfabrik AG Heidelberg, Werk Wiesloch. Werkeigene Planung



Grundrisschema des Speisehauses der Schindler & Co. AG in Ebikon bei Luzern. Architekt Boyer



Grundrisschema des Speisehauses der Dr. C. Schleussner Werke in Neu-Isenburg. Architekt Mutschler

Probleme der modernen Personalverpflegung

Um allen Ansprüchen, insbesondere der modernen Ernährungsphysiologie entsprechende Personalverpflegung bieten zu können, muss man sich mit den verschiedensten Problemen, welche meist sehr vielschichtig sind, auseinandersetzen.

Jeder einzelne Mensch befasst sich täglich mit Ernährung. Es ist daher verständlich, dass viele glauben, die Personalverpflegung — sei es nur für wenige Personen oder für einige Tausend — stelle keine besonderen Probleme. Sie meinen, dass der häusliche Mittagstisch einfach vervielfacht werden könne. Dazu noch etwas Organisation, und die Personalverpflegung ist startbereit.

So einfach ist es leider nicht. Man sollte sich daher von Fachleuten, welche auf eine reiche Erfahrung zurückgreifen können, beraten lassen.

Die öffentlichen Restaurants tragen heute, begünstigt durch die gute wirtschaftliche Entwicklung, die «gehobene» Esskultur an immer breitere Volksschichten heran. Ausserdem lernen viele Leute auf ihren Ferienreisen ins Ausland neue und fremdartige Gerichte kennen. Dadurch erhöhen sich die Ansprüche des Einzelnen in bezug auf Abwechslung und Auswahl.

In der Personalverpflegung stehen wir gegenüber dem Gastgewerbe vor einer völlig anderen Ausgangssituation. Während im Restaurant die Gäste wechseln, müssen in der Personalverpflegung die gleichen Personen oft über Jahre hinaus verpflegt werden. Die öffentlichen Betriebe können ein starres Angebot von beliebten und deshalb auch gefragten Speisen bereithalten, während bei der Personalverpflegung darauf geachtet werden muss, dass sich Gerichte in der gleichen Zusammensetzung so selten wie möglich wiederholen. Was nicht heisst, dass exotische Spezialitäten im Personalrestaurant nicht angeboten werden können. Sie müssen aber so in den Speiseplan eingebaut werden, dass sie sich nicht zu rasch wiederholen und dass der Gast, der sie nicht liebt, auf andere Gerichte ausweichen kann.

Es hängt also weitgehend von der Phantasie, der Organisationsgabe und dem Geschick für gute Präsentation des Fachpersonals eines Personalrestaurants ab, ob die Gäste über eine lange Zeitspanne zufriedengestellt werden können.

Ausserdem muss heute in immer vermehrterem Masse auf jene Gäste eingegangen werden, welche einer bestimmten Schonkost bedürfen. Das erfordert aber besonders ausgebildete Fachleute, welche Schonkostpläne erstellen können und auch für die richtige Zubereitung dieser Speisen besorgt sind.

Im Zeichen der heutigen Personalsituation kann ferner für ein Unternehmen das Personalrestaurant nicht mehr nur eine Stätte sein, wo sich die Mitarbeiter verpflegen können. In vielen Firmen bildet das eigene Personalrestaurant einen Bestandteil der Personalpolitik. Es gibt Unternehmen, die ausser Zuschüssen für Investitionen, Licht, Kraft, Heizung usw. auch noch namhafte Beiträge an die laufenden Betriebskosten leisten. Andere haben nicht diese Möglichkeit. Dort muss der Gast einen höheren Preis bezahlen, oder die Leitung des Personalrestaurants muss mit weniger Geld auskommen. Geld kann aber praktisch nur bei den Lebensmittelkosten eingespart werden, da bei einem ausgesprochenen Dienstleistungsbetrieb nur begrenzt rationalisiert werden

kann. Die verantwortlichen Leitungen solcher Betriebe müssen eine fast unerschöpfliche Phantasie besitzen, um in dem eng gesteckten finanziellen Rahmen genügend Abwechslung in den Menüplan zu bringen.

Da zudem die Gäste die Leistungen «ihres» Personalrestaurants immer mehr mit jenen anderer Unternehmen vergleichen, entsteht — durch das Preis- und Leistungsgefälle zwischen den verschiedenen Betrieben — ein echtes Problem, welches in Zukunft noch einer Lösung bedarf.

Das betriebseigene Personalrestaurant soll aber nicht nur der Nahrungsaufnahme dienen; es sollte ein Ort der Entspannung und der Erholung sein, der zu einer guten Atmosphäre innerhalb des Unternehmens beitragen kann.

So entschlossen sich immer mehr Firmen, im Personalrestaurant von einer hierarchischen Trennung abzusehen und dafür eine behagliche Atmosphäre durch eine Trennung von Speiseraum und Cafeteria zu schaffen. In der Regel wird auch im Speiseraum, wo sich die Gäste erfahrungsgemäss nicht sehr lange aufhalten, aus Rücksicht auf andere und nachfolgende Gäste, nicht geraucht. In der Cafeteria, wo der entspannende Teil der Mittagspause eigentlich erst richtig beginnt, wird mit Vorteil eine ganz anders konzipierte, mehr zur Erholung einladende Umgebung geschaffen. Hier können sich die Gäste mit Kaffee und Patisserie bedienen, sie können rauchen, spielen, diskutieren, oder sich auch nur ausruhen und entspannen.

Die Ausstattung des Personalrestaurants sollte eine Distanz zum Arbeitsplatz schaffen. Der Gast soll nicht auf Schritt und Tritt den Eindruck erhalten, sich im Betrieb des Arbeitgebers aufzuhalten.

Aus diesem Grunde wäre es auch von Vorteil, die Führung des Personalrestaurants einer neutralen Organisation zu übertragen, welche in der Lage ist, das Personal durch ständige und intensive Schulung zur richtigen Einstellung gegenüber den besonderen Problemen der Personalverpflegung zu erziehen. Die Mitarbeiter müssen lernen, dass bei Nörgeleien, wenn sie unmotiviert sind, oft Schwierigkeiten am Arbeitsplatz die Ursache sind und dass darauf nur mit Geduld und dem erforderlichen Takt reagiert werden kann.

Bei der Planung muss die Frage der Kapazität des Personalrestaurants sehr gründlich studiert werden. Da man sich mit knurrendem Magen rascher erregt, ist nichts ärgerlicher für den Gast, als wenn er hungrig das Personalrestaurant betritt und sich in eine Warteschlange einordnen muss; denn die Wartezeit geht auf Kosten seiner Mittagspause.

Diese unangenehmen Wartezeiten können eliminiert werden, wenn der Unternehmer eine Staffelfung der Mittagspause einführt. Es sollen nie mehr Mitarbeiter auf einmal ihre Mittagspause beginnen, als im Personalrestaurant innert zehn Minuten bedient werden können. So ergibt sich innerhalb der einzelnen Gruppen durch die verschieden langen Anmarschwege eine «Feinstaffelfung», so dass der einzelne Gast höchstens einige Minuten warten muss.

Ausserdem können Einrichtungen und Personal rationeller ausgelastet werden, wenn das Personalrestaurant über eine längere Zeitdauer kontinuierlich frequentiert wird. Wenn eine grosse Anzahl Gäste gleichzeitig und innert kürzester Zeit verpflegt werden muss, sind doppelte oder mehrfache Einrichtungen und wesentlich höhere Personaleinsätze erforderlich.

Bis jetzt haben wir nur von Personalverpflegungsbetrieben mit eigener Küche gesprochen. Seit geraumer Zeit gibt es

aber immer mehr «belieferte» Personalrestaurants, welche über keine eigene Küche mehr verfügen. Ob für eine Firma ein Betrieb mit oder ohne eigene Küche in Frage kommt, muss von Fall zu Fall untersucht und entschieden werden. Ob die obere Grenze für die eigene Küche bei 100 oder wesentlich mehr Essen liegt, hängt von sehr vielen Faktoren ab.

Ein Betrieb, welcher z. B. Schichtessen zu verschiedenen Tageszeiten abgeben muss, wird schon bei relativ niedrigen Frequenzen eine eigene Küche benötigen. Bei der Planung muss diese Frage also von Fall zu Fall genau abgeklärt werden, da eine für alle gültige Lösung bei den verschiedenen Ansprüchen und Dienstleistungen nicht existieren kann. Bis heute sind für Fernlieferungen verschiedene Systeme entwickelt worden.

Die Warmanlieferung in beheizten oder isolierten Containern ist nur dort anzuwenden, wo ein leistungsfähiger Lieferbetrieb zur Verfügung steht, welcher relativ nahe beim Empfänger liegt. Ein zu langes Stehenlassen der gekochten Speisen muss vermieden werden, da schon nach kurzer Zeit Nährwertverluste eintreten.

Als Alternative können verschiedene Systeme der «Kaltanlieferung» in Betracht gezogen werden.

Gefrieressen sind als Fertig Mahlzeiten in Aluminiumformen oder als Fertiggerichte in Siedebeuteln erhältlich.

Eine Personalverpflegung, welche *ausschliesslich* auf Gefrieressen basiert, ist heute noch nicht denkbar. Das Angebot, welches von der Nahrungsmittelindustrie zur Verfügung steht ist noch nicht so gross, dass eine abwechslungsreiche Verpflegung auf die Dauer gewährleistet werden kann. Ausserdem sind die Materialkosten noch recht hoch. Sie können nur zu einem Teil durch geringere Personalkosten kompensiert werden.

Gefrierkost eignet sich aber ausgezeichnet zur Ueberbrückung kurzfristiger Engpässe, welche durch Personalausfall entstehen können.

Beim Nacka-System werden die gekochten Speisen heiss in Plastikbeutel abgefüllt. Diese werden unter gleichzeitigem Luftentzug verschweisst und sofort gekühlt (nicht gefroren). Die so verpackten Speisen sind im Kühlraum während ca. 2–3 Wochen haltbar. Im belieferten Betrieb werden die Beutel in kochendem Wasser erhitzt, anschliessend aufgeschnitten und portioniert. Dieses System kann auch mit den nachfolgenden Aufbereitungsarten kombiniert werden.

Regethermic- und Multimetsystem unterscheiden sich nur in der Art der Regenerierung der Speisen. Die Anlieferung der abgekühlten Speisen erfolgt für Kleinbetriebe angerichtet auf speziellen Porzellanplatten, welche gedeckt und in Körben gestapelt transportiert werden. Für grössere Betriebe kann das Transportvolumen wesentlich verringert werden, wenn die abgekühlten Speisen unportioniert in Containern angeliefert und erst an Ort und Stelle angerichtet werden. Die Platten werden zugedeckt mittels Beschickungswagen in Öfen geschoben, wo sie beim Regethermicsystem mit dunklen Infrarotstrahlen und beim Multimetsystem durch Heissluftumwälzung innert 12–15 Minuten sehr schonend erhitzt werden.

Welches dieser Systeme im konkreten Fall gewählt werden soll, hängt von verschiedenen Voraussetzungen ab:

- vom Lieferbetrieb, welcher vor der Planung gesucht werden muss
- von der Distanz zum Lieferbetrieb

- vom zeitlichen Ablauf der Verpflegung:
nur Mittagessen
gestaffelte Mittagspause
Nachtessen
nur am Werktag oder auch am Wochenende usw.
- von den Verpflegungsbedürfnissen
- von den Ansprüchen, welche an die Verpflegung gestellt werden
- vom Preis, der dafür bezahlt werden kann
- von den Investitionen, welche gemacht werden können
- von den Räumlichkeiten, welche zur Verfügung stehen und vielen weiteren Faktoren

Da jede Vertretung der erwähnten Systeme ihre Methode als Beste anpreist, ist es dringend nötig, sich von unabhängigen Fachleuten beraten zu lassen. Ein gutes Resultat kann oft auch durch Kombination zweier Systeme erreicht werden.

Die Probleme bei der Verpflegung von Mitarbeitern aus Kleinbetrieben dürfen nicht unterschätzt werden. Es werden die gleichen Anforderungen gestellt wie im Grossbetrieb. So bestehen die gleichen Bedürfnisse nach abwechslungsreicher, guter und gesunder Ernährung. Der Gast im Kleinbetrieb möchte auch wählen können.

Bei der Verpflegung in fernbeliefernten Betrieben ist noch mehr als im Betrieb mit eigener Küche, auf gute Präsentation, gutes Klima, angenehme Atmosphäre und freundliches Personal zu achten, da die Gäste oft ein Vorurteil gegen sogenanntes «aufgewärmtes» Essen haben.

Aus all diesen Ausführungen geht hervor, dass die Probleme – von denen hier nur einige der wichtigsten kurz gestreift wurden – sehr komplex sind. Es darf aber gesagt werden, dass dank dem heutigen Stand der Technik auf diesem Gebiete – und der noch zu erwartenden technischen Entwicklung – die Probleme besser und rationeller als noch vor ein paar Jahren gelöst werden können. Dazu braucht es aber unbedingt gut ausgewiesene Fachberater. Nur sie sind in der Lage, durch umfassende Kenntnisse und genügend Vergleichsmaterial eine optimale Lösung zu finden, in bezug auf:

- Bau- und Organisationsplanung
- Angebotsplanung
- Budget- und Finanzplanung
- Inventar- und Lebensmittelbeschaffung
- Ernährungsberatung
- Personalrekrutierung, -schulung, -weiterbildung und -einsatz

Alle diese Aufgabe können nicht mehr von Einzelnen bewältigt werden. Dazu braucht es das Team einer leistungsfähigen Organisation, welche über den spezialisierten Mitarbeiterstab verfügt.

Immer mehr Unternehmungen entlasten sich daher heute von den vielschichtigen Problemen der Personalverpflegung, indem sie die Planung, Organisation und Führung ihres Personalrestaurants einer fachlich gut ausgewiesenen und neutralen Organisation anvertrauen.

So kann der Verpflegungsbetrieb selbständig geführt werden und muss nicht als «Fremdkörper» in das Unternehmen integriert werden, was nur in den seltensten Fällen zu einer befriedigenden Lösung führt.

Bruno Brivio
Schweizer Verband Volksdienst

Mehr Leistung – dank Kost nach Mass

Die Aufgaben der Gemeinschaftsverpflegung

In einem Stadium unserer wirtschaftlichen Entwicklung, in dem die Arbeitskraft zum wichtigsten Kapital für den Betrieb geworden ist, muss es als eine Selbstverständlichkeit angesehen werden, dass der Pflege und Bewahrung der Gesundheit sowie der Erhaltung der Leistungsfähigkeit des «Kapitalträgers» jegliche nur denkbare Aufmerksamkeit gewidmet wird. Neben der – heute leider keineswegs selbstverständlichen – Verpflichtung jedes einzelnen Arbeitnehmers, für seine Gesunderhaltung Sorge zu tragen, stellen sich in dieser Hinsicht auch dem Betrieb Aufgaben und Verantwortung. Gesundheitsvorsorge im Betrieb ist und bleibt nicht nur eine sozialetische Forderung, sondern auch eine echte unternehmerische Aufgabe. Im Rahmen dieser Aufgabe, nämlich der «Gesunderhaltung» der Arbeitskraft im Betrieb, spielt gerade die Betriebsverpflegung eine besondere Rolle.

Mehr Leistung

Seit Jahrzehnten zählen Gemeinschaftsverpflegungseinrichtungen verschiedenster Form zum grossen Katalog freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen. Diese reichen vom gemeinsamen Mittagstisch beim «Brotherrn», wie er in Handwerk und Landwirtschaft noch zu finden ist, bis zur vollautomatischen Verpflegungseinrichtung mit Selbstbedienung. Hinzu kommen die in grossem Umfange besonders von Mittel- und Kleinbetrieben gewährten Verpflegungszuschüsse an die Arbeitnehmer in Form von Lunchchecks. Sie alle dokumentieren die ausserordentliche Bedeutung, die der Gemeinschaftsverpflegung von den Unternehmern entgegengebracht wird. Die Betriebsverpflegung hat als freiwillige Sozialeinrichtung heute nicht nur ihren festen Platz in den Unternehmen gefunden, sie gewinnt auch zunehmend an Geltung, da die Arbeitgeber erkannt haben, dass sie eine wirksame Massnahme zur Pflege und Erhaltung sowie zur Steigerung der Leistungsfähigkeit der Arbeiter und Angestellten ist, durch die die Produktivität erheblich gefördert werden kann.

Ernährungswissenschaftler und Betriebsärzte haben uns glaubhaft durch unermüdliche Forschung nachgewiesen, welcher enger Zusammenhang zwischen Ernährung und Gesundheit sowie Leistungsfähigkeit beim arbeitenden Menschen besteht. Es wäre darum sehr kurzsichtig, würde man sich diese Erkenntnisse in den Betrieben nicht zunutze machen und in die Praxis umsetzen. Wenn wir den Stand der Betriebsverpflegung überblicken, so fällt ein wesentliches Augenmerk gerade auf die Klein- und Mittelbetriebe, die schon aus ihrer Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt ohnehin erheblich stärkere Anstrengungen zu machen haben als die Grossbetriebe. Bei einem Arbeitsplatzwechsel ist für den Arbeitnehmer heute eben nicht nur die Höhe der Entlohnung allein ausschlaggebend, sondern auch der gute soziale Status des Betriebes, wozu eine ausreichende Betriebsverpflegung gehört.

Kost nach Mass

Die zunehmende Mechanisierung und Automatisierung der Produktionsverfahren unserer Industrieunternehmen führt zwangsläufig fort von der überwiegend schweren körperlichen Arbeit zu einer wesentlich stärkeren geistigen Beanspruchung und damit zu grösseren Anforderungen an das