



Daten und Fakten

- Der Marktführer der Systemgastronomie wächst kontinuierlich weiter: 2009 wurde mit rund 60.000 Beschäftigten im Jahresdurchschnitt ein neuer Mitarbeiterrekord erzielt.
- Darüber hinaus planen McDonald's Deutschland und seine Franchise-Nehmer 2010 rund 2.000 neue Mitarbeiter in allen Bereichen einzustellen.
- Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt im Restaurant Management 8 Jahre und 2 Monate, im Crew-Bereich 4 Jahre und 2 Monate.
- 2009 betrug die Frauenquote im Restaurant Management über 50 Prozent.
- Seit 1998 bildet McDonald's zum Berufsbild „Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie“ aus. 2009 absolvierten 2.142 junge Menschen eine Ausbildung zur Fachfrau/ zum Fachmann für Systemgastronomie, von denen allein 707 die Ausbildung 2009 begonnen haben - so viele wie bei keinem anderen Wettbewerber der Branche.
- Die Vergütung beträgt im ersten Ausbildungsjahr 647 Euro, im zweiten 725 Euro und im dritten Ausbildungsjahr 803 Euro.
- In den letzten Jahren wurden immer mehr als 70 Prozent der Auszubildenden übernommen.
- Im August 2009 startete McDonald's ein Pilotprojekt, bei dem 66 Hauptschüler die Möglichkeit erhielten, eine Ausbildung zur „Fachkraft im Gastgewerbe in der Systemgastronomie“ zu beginnen. Die Industrie- und Handelskammern sowie auch andere Mitglieder des Bundesverbandes der Systemgastronomie unterstützen das Projekt.
- Im März 2007 unterzeichnete McDonald's Deutschland in einem Festakt mit Professor Maria Böhmer, Staatsministerin im Bundeskanzleramt, die Charta der Vielfalt. Damit legt McDonald's ein Bekenntnis zu Respekt, Wertschätzung und Förderung aller Mitarbeiter ab, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion oder ethnischer Herkunft.
- Im Schülerbarometer 2009 hat sich McDonald's mit Rang 36 unter den 100 Top-Arbeitgebern für junge Menschen in Deutschland etabliert.
- Ende 2008 wurde McDonald's in der Kategorie „Großunternehmen“ unter die besten Fünf des bundesweiten Wettbewerbs „Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz“ gewählt. Zwei Franchise-Nehmer teilten sich sogar den ersten Platz in der Kategorie „Kleine und mittlere Unternehmen“.
- Im Juni 2009 erhielt das Haupt Service Center der McDonald's Deutschland Inc. das Zertifikat zum „audit berufundfamilie“ der berufundfamilie gGmbH.
- Laut der Studie „Top-Arbeitgeber Deutschland 2009“ der Central Research Foundation gehört McDonald's zu den besten Arbeitgebern Deutschlands. In der Kategorie Unternehmenskultur belegt McDonald's den 3. Platz.



McDonald's - ein Arbeitgeber mit Perspektiven

Der Marktführer der Systemgastronomie wächst kontinuierlich weiter: In 2009 wurde mit rund 60.000 Beschäftigten im Jahresdurchschnitt ein neuer Mitarbeiterrekord erzielt. Darüber hinaus planen McDonald's Deutschland und seine Franchise-Nehmer 2010 rund 2.000 neue Mitarbeiter in allen Bereichen einzustellen.

Vor allem durch den erhöhten Fokus auf den Service aber auch durch das McCafé-Konzept konnten neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Auch bei der Ausbildung ist McDonald's Spitze: 2009 absolvierten 2.142 junge Menschen eine Ausbildung zur Fachfrau/ zum Fachmann für Systemgastronomie, von denen allein 707 die Ausbildung 2009 begonnen haben - so viele wie bei keinem anderen Wettbewerber der Branche. Zudem starteten im August 2009 im Rahmen eines Pilotprojekts weitere 66 Hauptschulabsolventen die neue zweijährige, gewerblich orientierte Berufsausbildung zur „Fachkraft im Gastgewerbe in der Systemgastronomie“.

In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit sind sichere Arbeitsplätze mit Zukunft gefragt. Wer bei McDonald's eine Tätigkeit aufnimmt, hat gute Perspektiven. „Unsere Mitarbeiter sind die Basis unseres Erfolges. Sie zu motivieren, ist zentraler Baustein unserer Personalphilosophie. Mit unserem Talentförderungsprogramm bieten wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, vom Crew-Mitarbeiter bis zum Management, individuelle Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten. Das eröffnet unseren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowohl persönliche als auch fachliche Perspektiven im Unternehmen und sichert uns qualifizierte Nachwuchskräfte. Karrieren vom Restaurant bis in die Führungsetage sind bei uns heute noch möglich.“, so Wolfgang Goebel, Personalvorstand McDonald's Deutschland.

Corporate University

In München befindet sich die „Hamburger University“, eine von sieben Corporate Universities weltweit. Die anderen Standorte sind in London, Sydney, Sao Paolo, Oak Brook, Hong Kong, und Tokio. Dort finden die internen Weiterbildungsprogramme des Restaurant Managements statt. Die Bandbreite reicht von der technischen Ausbildung am Grill bis zur Team-Führung. Weltweit einheitliche Lerninhalte sorgen für eine bedarfsgerechte Ausbildung auf hohem Niveau. Neben McDonald's Deutschland, Österreich und der Schweiz wird in München auch das Restaurant Management aus der Western und Eastern Division geschult.

Teilnehmer aus 23 Ländern nehmen dort an Restaurant Management Kursen teil.

Unsere Unternehmens- und Arbeitskultur

Dass McDonald's die Nummer 1 in der Gastronomie und eine der weltweit bekanntesten Marken ist, hat das Unternehmen vor allem seinen Mitarbeitern zu verdanken.

Sie sind es, die die McDonald's Erfolgsformel QSS & P für die Gäste erlebbar machen. Also mit Qualität, Service, Sauberkeit & Preiswürdigkeit tagtäglich dafür sorgen, dass sich die Gäste für das Restaurant und McCafé begeistern.

Dies ist möglich, weil McDonald's seinen Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld bietet, das geprägt ist durch:

- Teamgeist und Zusammenarbeit,
- fairen und respektvollen Umgang miteinander,
- Hilfsbereitschaft und gegenseitige Unterstützung,
- Anerkennung guter Leistungen sowie
- Spaß an der Arbeit.



Diese Grundprinzipien unserer Unternehmenskultur gelten in allen Restaurants, die von McDonald's direkt betrieben werden, aber auch bei unseren Franchise-Nehmern, die rund 80% der deutschen Restaurants unter dem Dach der Weltmarke McDonald's führen.

Mitarbeiter, die sich gegenseitig unterstützen und ein verlässliches Team bilden, sind eine grundlegende Voraussetzung für ein gutes Arbeitsklima und ein starker Teamgeist. Dabei sind unsere Mitarbeiter genauso unterschiedlich wie unsere Gäste. Denn zur McDonald's Arbeitskultur gehört es, keine Unterschiede zu machen. Jeder hat die gleichen Chancen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität oder anderen Merkmalen. Allein das Arbeiten in unseren multikulturellen Teams ist schon eine Bereicherung.

Damit Mitarbeiter auch nach Meinungsverschiedenheiten und Diskussionen zufrieden nach Hause gehen, müssen sich alle an bestimmte Regeln halten. Sie wurden in verschiedenen Arbeitskreisen mit Crew Mitgliedern, Restaurant Managern und externen Profis erarbeitet, zu sechs Leitsätzen zusammengefasst und richten sich vor allem an die Führungskräfte. Denn ein guter Chef macht oft ein gutes Team aus.

Das Führungsverprechen:

1. Ich bin ein vorbildlicher Gastgeber und erwarte das Gleiche von meinen Mitarbeitern.
2. Ich bin verlässlich, glaubwürdig und behandle alle Mitarbeiter korrekt, fair und respektvoll.
3. Ich Sorge für klare Ziele und Regeln und unterstütze deren Umsetzung durch den sinnvollen Einsatz von Mitarbeitern, Zeit und Geld.
4. Ich gebe und wünsche ehrliches, konstruktives Feedback und nehme mir hierfür Zeit.

5. Durch Anerkennung von Leistung und Übertragung von Verantwortung fördere ich Spaß und Motivation im Team.
6. Durch gezieltes Training entwickle ich mein Team und mich persönlich und fachlich weiter und leiste so meinen Beitrag zur kontinuierlichen Verbesserung von McDonald's.

Unsere Mitarbeiter sind unsere Partner auf einem gemeinsamen Erfolgsweg. Wir wissen, dass sich unsere Gäste nur dann für unser Restaurant und McCafé begeistern, wenn sich unsere Mitarbeiter für ihren Job begeistern. Also tun wir alles, damit Leistung auch Spaß macht. So kann jeder Mitarbeiter seinen Fähigkeiten und seinen persönlichen Zielen entsprechend Verantwortung übernehmen. Wir bieten nicht nur einen sicheren Arbeitsplatz, sondern auch innovative Arbeitsbedingungen und viele Aufstiegschancen. Wir fördern eine Unternehmenskultur, die Lernen und individuelle Entwicklung unterstützt und die Mitarbeiter so langfristig an das Unternehmen bindet.

Dies sind die Gründe dafür, warum sich unsere Mitarbeiter bei uns wohl fühlen und das wiederum ist die Basis dafür, dass sich auch unsere Gäste wohl fühlen.

Eine praxisnahe Ausbildung, laufende Fortbildung und gute Aufstiegschancen zählen bei McDonald's daher zum Standard. Neben Vollzeitarbeitsplätzen bietet das Unternehmen auch Teilzeitstellen an. Parallel zur tarifvertraglich festgelegten Vergütung entlohnt McDonald's seine Mitarbeiter mit leistungsorientierten, übertariflichen Bonifikationen. Ebenso setzt McDonald's in puncto Mitarbeitermobilität Maßstäbe.



McPassport

Mit McPassport startete McDonald's Europa 2006 die derzeit größte Unternehmensinitiative zur Förderung von Arbeitnehmermobilität. Das McPassport-Programm erleichtert den McDonald's Mitarbeitern den Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb der Europäischen Union. Die Initiative wurde von der Europäischen Kommission im Rahmen des „Europäischen Jahres der Mobilität der Arbeitnehmer“ begrüßt.

Der McPassport bescheinigt offiziell, welche Schulungen und Kompetenzen ein Mitarbeiter während seiner Tätigkeit bei McDonald's erworben hat. Er dient dazu, die Beweglichkeit und Flexibilität der McDonald's Crew Mitarbeiter innerhalb der europäischen Union zu fördern. Er steht allen Mitarbeitern in McDonald's Restaurants offen, die innerhalb der EU wechseln wollen und das erforderliche Leistungsniveau vorweisen können. Wie ein Reisepass dient er den Mitarbeitern als offizielle Bescheinigung und gibt Auskunft über ihren erreichten Qualifikationsstand. Im Gegenzug können sich die anderen McDonald's Restaurants der Referenzen der betreffenden Mitarbeiter sicher sein.

In den 25 Mitgliedsländern kommt der McPassport für mehr als 225.000 Mitarbeiter in Frage. Damit ist das Programm die größte jemals gestartete Unternehmensinitiative zur Förderung von Arbeitnehmermobilität in der EU.

Die McDonald's Jobbörse

2009 konnten bei McDonald's Deutschland rund 2.000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Um aus einem neuen Job einen Arbeitsplatz mit Perspektive zu machen, kommt es darauf an, für jede freie Stelle den richtigen Bewerber zu finden. Die meisten Bewerbungen erreichen McDonald's in der Zwischenzeit online. So betrug

2009 der Anteil an Online-Bewerbungen für eine Crew-Position knapp 80 Prozent. Unter www.mcdonalds.de/jobs finden Bewerber mit einem Klick alle aktuellen Stellenbeschreibungen und können sich dort auf schnellem Weg bewerben.

Arbeitsplatz-Einarbeitung

Während der ersten Einarbeitungszeit steht jedem neuen Mitarbeiter ein erfahrener Mitarbeiter zur Seite. Er erklärt genau die Abläufe und Handgriffe anhand unseres Ausbildungsprogramms, dem Crew Development Program (CDP).

Mit der Vier-Schritt-Methode „Vorbereiten – Präsentieren – Ausführen – Follow-up“ lernen neue Mitarbeiter schnell alles, was sie für ihre Arbeit benötigen. Sie werden im sog. Rotationssystem ausgebildet, so dass der spätere Einsatz im Restaurant an allen Stationen möglich ist. Dazu gehören die Herstellung und der Verkauf der Produkte am Counter oder McDrive sowie die Arbeit im Gastbereich oder in der Genießerlounge McCafé.

Nach angemessener Zeit führt ein Crew Mitarbeiter oder ein Mitarbeiter des Restaurant Managements eine Leistungsüberprüfung durch. Anhand einer Stationscheckliste wird so sichergestellt, dass unsere neuen Mitarbeiter über alle notwendigen Kenntnisse verfügen. Regelmäßige Follow-ups bringen sie immer auf den neuesten Wissensstand.

Arbeitgeberleistungen

McDonald's Deutschland Inc. ist Mitglied im Bundesverband der Systemgastronomie e.V. Im Manteltarifvertrag sind die Rahmenbedingungen für alle Arbeitsverhältnisse geregelt. Der Entgelttarifvertrag regelt die zwei Bereiche: Höhe der tariflichen Entlohnung und Eingruppierungsgrundsätze.



Der Durchschnittslohn beträgt ohne Zuschlag 7,56 Euro. Diese Angaben beziehen sich auf den Durchschnitt aller Mitarbeiter in Deutschland in den letzten 12 Monaten, unabhängig von Arbeitsort, Beschäftigungsart oder Betriebszugehörigkeit.

- Urlaubsgeld, Jahressonderzuwendungen, VWL
Alle Mitarbeiter, Vollzeit- und Teilzeitkräfte, haben Anspruch auf Urlaubsgeld, Jahressonderzuwendungen und vermögenswirksame Leistungen.
- Arbeitskleidung
Die Arbeitskleidung (außer Schuhe) wird kostenlos zur Verfügung gestellt. Die Reinigung der Arbeitskleidung wird grundsätzlich von McDonald's übernommen.
- Bezahlung und Lohnabrechnung
Die Bezahlung erfolgt bargeldlos. Das Gehalt wird spätestens am 4. Werktag des Folgemonats auf das Konto überwiesen. Die Lohnabrechnung wird vom Restaurant Manager überwiesen.
- Weitere Leistungen
Allen Mitarbeitern stehen folgende weitere tariflichen Leistungen zu: Nachtzuschlag, Feiertagszuschlag, Mehrarbeitszuschlag.

Ray-Kroc-Tag

Großen Wert wird außerdem auf einen engen Kontakt zur Basis in den Restaurants gelegt. Am jährlichen Ray-Kroc-Tag - zum Gedenken an den Unternehmensgründer - verlassen die komplette McDonald's Führungsriege, alle Angestellten in den Service Centern und viele Mitarbeiter der Lieferanten ihre Schreibtische. „Da arbeiten wir einen Tag lang mit unseren Mitarbeitern Hand in Hand an der Theke und am Grill – und kommen ins Gespräch“, erläutert Wolfgang Goebel, Personalvorstand McDonald's Deutschland. „Die Anregungen, die wir dort bekommen, können wir in unserer täglichen Arbeit umsetzen.“ Zudem absolvieren alle neuen Verwaltungsmitarbeiter, zu

Beginn ihrer Tätigkeit bei McDonald's, ein mindestens fünftägiges „Praktikum“ in einem der Restaurants.

McDonald's Vertrauensstelle

Die McDonald's Vertrauensstelle bietet Unterstützung und Beratung, wenn es um Probleme am Arbeitsplatz bei McDonald's geht. Sie ist von McDonald's und seinen Franchise-Nehmern unabhängig und arbeitet neutral. Die McDonald's Vertrauensstelle ist zur Verschwiegenheit verpflichtet und behandelt Anfragen absolut vertraulich. Die Beratung ist für alle Mitarbeiter von McDonald's Deutschland und seinen Franchise-Nehmern kostenlos.

Familienservice

Um Familie und Arbeit besser vereinbaren zu können, bietet McDonald's Deutschland seit 2008 seinen Mitarbeiter im Hauptservicecenter in München Beratungsunterstützung durch einen externen Partner an. Als unabhängiger Beratungs- und Vermittlungsdienst ist er kompetenter Ansprechpartner für alle Fragen um die persönliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Folgende Dienstleistungen werden den McDonald's Mitarbeitern über den Familienservice angeboten:

- Kinderbetreuung: Beratung und Vermittlung
- Back-Up-Center: Betreuung für Kinder in Ausnahmesituationen
- Homecare/Eldercare: Unterstützung bei Krankheit und im Pflegefall für alle Familienangehörigen

Alle Beratungs- und Vermittlungsleistungen des Familienservice sind für McDonald's Mitarbeiter kostenlos.



Talent Management bei McDonald's

Auch nach der erfolgreichen Stellenvermittlung investiert McDonald's in die Zukunft seiner Mitarbeiter. So bietet ein gezieltes Talent Management jedem Mitarbeiter eine optimale Förderung seiner Fähigkeiten - im unternehmenseigenen Schulungszentrum, in den Regionalen Service Centern sowie in den Restaurants. Bei McDonald's Deutschland greifen vier Bereiche des Talent Management ineinander:

- Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung (Weiterbildungsangebote für alle Mitarbeiter bei McDonald's Deutschland, West Region und Business Partner),
- Weiterbildungsprogramme (zielgerichtete Weiterbildungsmöglichkeiten und Ausbildungen für spezifische Mitarbeitergruppen),
- Förderprogramme (Förderung von internen Nachwuchsführungstalents und erfahrenen Führungskräften mit dem Potential für weiterführende Führungs- und Managementaufgaben) sowie die
- Nachfolgeplanung.





Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung

Derzeit werden über 30 unterschiedliche Seminare zur Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung angeboten. Die kompetenzorientierten Weiterbildungsangebote werden zum Teil von externen Anbietern durchgeführt und stehen Mitarbeitern bei McDonald's Deutschland, in der West Region und bei unseren Business Partnern zur Verfügung. Themen wie zum Beispiel strategische Planung und Kompetenz, situatives Führen, Verhandlungsmanagement sowie Innovations- und Kreativitätstechniken gehören zur Angebotsvielfalt.

Ausbildungsprogramme

Berufsbild Fachmann/-frau für Systemgastronomie

Seit August 1998 bildet McDonald's Fachfrauen und -männer für Systemgastronomie aus. Die Ausbildung wendet sich an junge Erwachsene mit einem guten Realschulabschluss oder Abitur, die Freude am Umgang mit Menschen und am Service haben. Erfolgreichen Absolventen ebnet sie den zielgerichteten Einstieg in die Berufswelt und eröffnet viele persönliche Perspektiven. An der Entwicklung des Berufsbildes war McDonald's maßgeblich beteiligt.

Während der dreijährigen dualen Ausbildung wird der theoretische Teil in der Berufsschule und in betriebsinternen Schulungen gelehrt. Im Restaurant kommt es dann auf das praktische Know-how an. Im ersten Ausbildungsjahr stehen die Zubereitung der Produkte, Gästeservice, Ernährungslehre und Warenkunde auf dem Stundenplan. Im zweiten Jahr kommen Warenwirtschaft und das Umsetzen betrieblicher Standards dazu. Das letzte Ausbildungsjahr konzentriert sich auf Systemorganisation, Kostenanalyse, Marketing und Personal. Bei guten Leistungen kann die Ausbildung

auch verkürzt werden. Die Abschlussprüfung wird bei der regionalen Industrie- und Handelskammer (IHK) abgelegt.

Absolventen haben die Möglichkeit, schon in jungen Jahren Verantwortung – insbesondere Personalverantwortung – zu übernehmen. Das stärkt die Persönlichkeit und die soziale Kompetenz. Mit Abschluss der Ausbildung eröffnen sich weitere Karrierechancen als Assistant Manager und Restaurant Manager. Oder man kann sich zusätzlich zum Fachwirt im Gastgewerbe weiterbilden. Die Ausbildung bietet in der Branche verschiedene berufliche Möglichkeiten und Perspektiven, denn zur Systemgastronomie gehören nicht nur Fast-Food-Restaurants, sondern auch die Handels-, Verkehrs-, Freizeit- und Erlebnisgastronomie.

Heute ist McDonald's der größte anerkannte Ausbilder für diesen Ausbildungsberuf. Insgesamt stehen mehr als 600 von den Industrie- und Handelskammern geprüfte Ausbilder zur Verfügung, die im Rahmen der praktischen Ausbildung Themen wie Qualitätssicherung, Gästebetreuung, Personalführung, Marketing, Warenwirtschaft, Gerätewartung etc. vermitteln.

Insgesamt 2.142 Auszubildende erlernten 2009 in allen Lehrjahren zusammen bei McDonald's den Beruf „Fachmann/-frau für Systemgastronomie“. Dazu zählen auch 707 neue Azubis, die im Jahr 2009 ihre Ausbildung begonnen haben.

In den letzten Jahren wurden immer mehr als 70 Prozent dieser Absolventen als Shiftleader übernommen. Die nächsten Schritte auf der Karriereleiter sind die zum Assistent Manager und dann zum Restaurant Manager. Für Quereinsteiger aus anderen Branchen sieht McDonald's zudem ein Programm für Management Trainees vor.

Dass die Ausbildung bei McDonald's in der Branche Maßstäbe setzt, zeigt das Ergebnis des nationalen Azubi-Awards des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes e.V. (DEHOGA): Zum zwei-



ten Mal in Folge kam der beste Azubi in der Systemgastronomie von McDonald's. Außerdem konnten sich zwei weitere McDonald's Auszubildende unter den ersten zehn Teilnehmern platzieren.

Fachkraft im Gastgewerbe in der Systemgastronomie

Neben dem Einstieg zum „Fachmann/-frau für Systemgastronomie“ bietet McDonald's seit August 2009 die Möglichkeit einer zweijährigen, gewerblich orientierten Berufsausbildung zur „Fachkraft im Gastgewerbe in der Systemgastronomie“ an. Zu den Ausbildungsinhalten gehören: die Zubereitung der Produkte, Service und Gästebetreuung, Umsetzung betrieblicher Standards, Warenkunde und Warenwirtschaft sowie die Sicherstellung von Qualität und Hygiene. Die Abschlussprüfung wird ebenfalls bei der IHK abgelegt.

Im August 2009 haben die ersten 66 Hauptschulabsolventen im Rahmen eines Pilotprojekts in ausgewählten Städten mit dieser Ausbildung begonnen. Im Anschluss daran gibt es zahlreiche Möglichkeiten, sich, beispielsweise durch interne Schulungen, fortzubilden. Wer bestimmte Kriterien erfüllt, kann sich außerdem zum „Fachmann/-frau für Systemgastronomie“ weiterbilden lassen. Nach der erfolgreichen Einführung des Berufsbilds „Fachkraft im Gastgewerbe in der Systemgastronomie“ wird eine bundesweite Bewerbung bei McDonald's und dem Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) möglich sein.

Bachelor-Studium an der internationalen Berufsakademie (IBA)

McDonald's bietet auch einen Einstieg ins Management des Unternehmens an, bei dem Ausbildung und Studium miteinander verbunden werden. Ausgestattet mit einem Stipendium von

McDonald's können Schulabgänger mit Abitur oder Fachhochschulreife seit dem 1. Oktober 2008 ein Studium der internationalen Betriebswirtschaftslehre mit Fachrichtung „Food, Beverage and Culinary Management“ an der Internationalen Berufsakademie (IBA) absolvieren. Die Gebühren für das Studium an der renommierten IBA werden dabei von McDonald's übernommen, zusätzlich erhalten die Studenten das Gehalt eines Auszubildenden. Der Studiengang schließt nach sechs Semestern mit dem Bachelor of Arts ab.

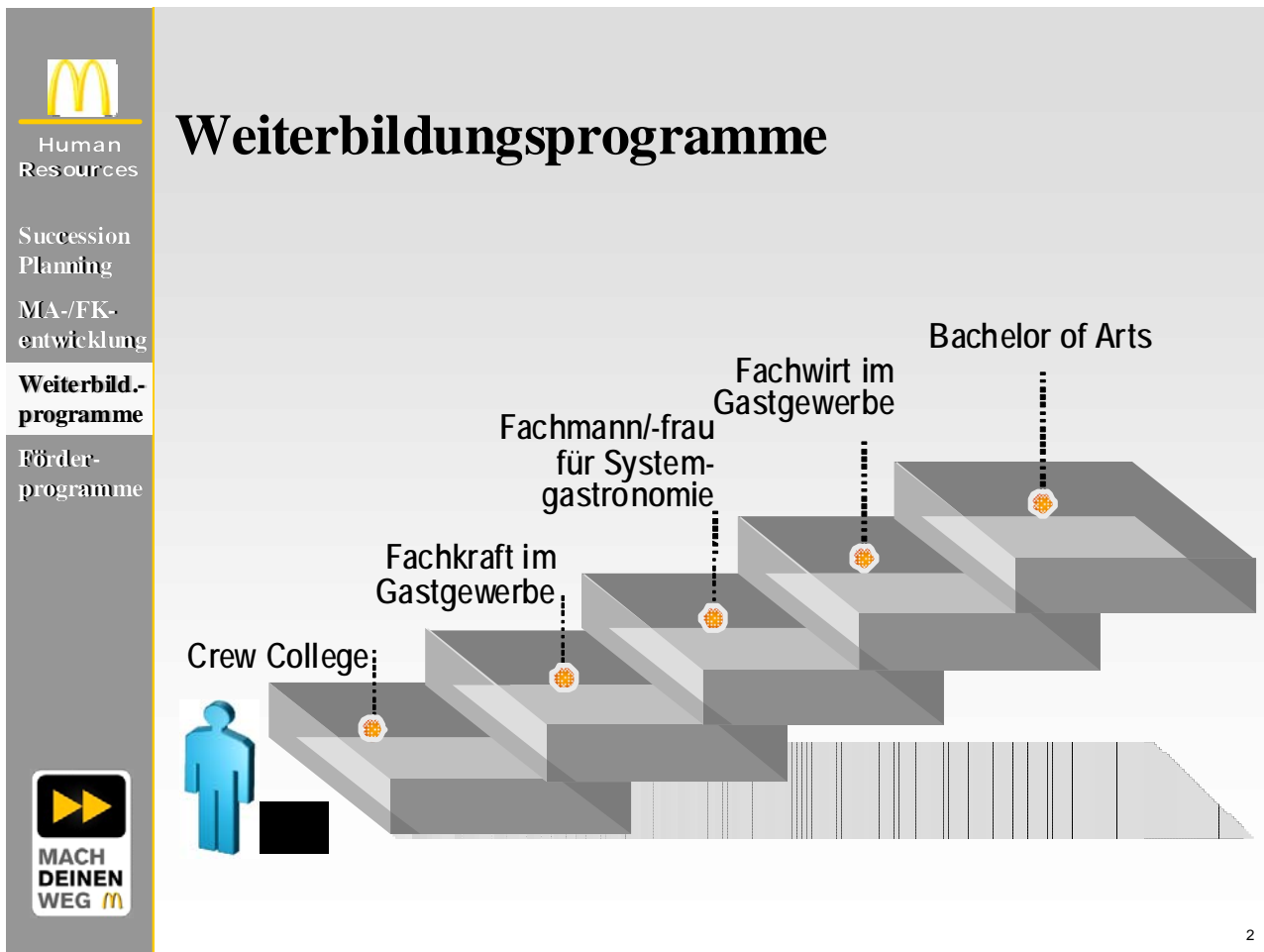
„Unser Geschäft wird täglich komplexer und damit steigen auch die Anforderungen an unsere Mitarbeiter“, erklärt Wolfgang Goebel, Vorstand Personal McDonald's Deutschland. „Aber auch die Ansprüche potenzieller Bewerber an McDonald's als Arbeitgeber steigen. Mit dem BA-Studium gelingt es uns, allen diesen Ansprüchen gerecht zu werden.“

Bei dem dreijährigen Studium wechseln sich Theorie- und Praxisphasen im wöchentlichen Rhythmus ab. Die praktische Ausbildung erfolgt unmittelbar im Restaurantbetrieb, die theoretische Ausbildung ist an verschiedenen IBA-Standorten im gesamten Bundesgebiet möglich. Im Restaurant durchlaufen die Studenten alle Stufen der betrieblichen Ausbildung. Auf dem Lehrplan der IBA stehen Fächer wie Betriebs- und Volkswirtschaftslehre, Handels- und Gesellschaftsrecht und Projektmanagement. Im Betrieb kann das theoretisch angeeignete Wissen sogleich in die Praxis umgesetzt werden.

Bereits im Herbst 2006 hatte die erste Testklasse mit der dualen Ausbildung begonnen. Im Oktober 2008 wurde das Bachelor-Studium mit der Fachrichtung „Hotel- und Tourismusmanagement“ offiziell angeboten. Derzeit absolvieren rund 150 Studenten in ganz Deutschland den dualen Studiengang.



Weiterbildungsprogramme



2

Crew College

Zum Weiterbildungsprogramm gehört auch das sogenannte „Crew College“, das McDonald's im Oktober 2007 deutschlandweit eingeführt hat. Dieses Fortbildungsangebot in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Volkshochschul-Verband e.V. steht allen Mitarbeitern offen, die sich mindestens sechs Monate bei McDonald's in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis befinden. Dabei können die Mitarbeiter je nach Volkshochschule aus einem umfassenden Angebot an Themen wählen – von politischer Bildung über Kommunikationstraining, Deutsch als Zweitsprache bis hin zu PC-Schulungen und Englischkursen. Die Themen orientieren sich an der Empfehlung des

Europäischen Parlaments und des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen. McDonald's fördert die Fortbildung seiner Mitarbeiter im Crew College durch einen Bruttzuschuss in Höhe der Kursgebühren, jedoch maximal 100 Euro – vorausgesetzt, die belegten Kurse werden regelmäßig besucht. Pro Semester wird maximal ein Kurs bezuschusst. Volkshochschulen sind die bekanntesten Einrichtungen der Erwachsenenbildung in Deutschland. Sie sind nahezu in allen Städten vertreten und bieten konstante Qualität in ihren Angeboten.

„Jedes Unternehmen ist auf gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter angewiesen“, so Wolfgang Goebel, Vorstand Personal McDonald's Deutsch-



land. „Einem Unternehmen wie McDonald's mit Mitarbeitern aus rund 120 Nationen kommt in diesem Zusammenhang aber auch eine besondere Verantwortung zu. Darum freuen wir uns, mit dem bundesweiten Start des Crew College unseren Mitarbeitern gemeinsam mit den Volkshochschulen ein in jeder Hinsicht attraktives Angebot zur persönlichen Weiterbildung machen zu können“.

Fachwirt im Gastgewerbe

Der „Fachwirt im Gastgewerbe“ ist eine berufs begleitende, praxisorientierte Weiterbildungsmöglichkeit für Führungskräfte auf Restaurant- und mittlerer Managementebene. Voraussetzung ist eine abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung (z.B. als Fachmann/ -frau der Systemgastronomie) und mindestens 2 Jahre Berufserfahrung im Gastgewerbe. Die Fortbildung wird in Kooperation mit den AKAD Privathochschulen durchgeführt. Mit knapp 50 Jahren Erfahrung in der Erwachsenenbildung ist der AKAD Privathochschulen der größte Anbieter von Fernstudiengängen in Deutschland.

Die bewährte AKAD-Methode, eine Kombination aus Fernstudium, Online-Studium und Präsenzseminaren, ist optimal für Berufstätige zugeschnitten. Sie ermöglicht das Lernen im eigenen Tempo, die Nutzung eines Learning Management Systems – einer virtuellen Hochschule - und die Wiederholung und Vertiefung in Seminaren.

Über 18 Monate hinweg werden Themen rund um den Prüfungsschwerpunkt der Systemgastronomie vermittelt. Der Teilnehmer arbeitet die Unterlagen zu Hause durch, die Präsenzphasen finden in München statt. Der wöchentliche Lernaufwand beträgt durchschnittlich 15 Stunden. Die Weiterbildungsmaßnahme gliedert sich analog zur IHK-Prüfung in zwei Teile.

Der erste Abschnitt bereitet auf den handlungsübergreifenden Teil vor, in dem die Teilnehmer

volks- und betriebswirtschaftliches Know-how, wie z.B. Unternehmensführung und Controlling, erlernen. Zudem erwerben bzw. vertiefen sie ihre Kenntnisse im Personal- und Informationsmanagement.

Im zweiten Abschnitt des Studiums, dem handlungsfeldspezifischen Teil, lernen die Teilnehmer alle gastronomischen Angebotsformen kennen und werden umfassend auf zukünftige Managementaufgaben im Gastgewerbe vorbereitet. Branchenspezifische Kenntnisse in verschiedenen Bereichen, wie z.B. Marketing, branchenbezogenes Management und Recht, bilden in diesem Abschnitt die Schwerpunkte.

Die Kosten betragen 3.300 Euro zzgl. IHK-Prüfungsgebühren und Reisekosten. Es bestehen verschiedene Fördermöglichkeiten, wie z.B. Meister Bafög (nur bei Selbstzahlern), Begabten Förderung, Stipendien. Bei erfolgreichem Abschluss belohnt McDonald's gute Leistungen mit einer notengestaffelten Rückerstattung der Kosten.

Förderprogramme

Die gezielte Förderung von internen Nachwuchsführungstalenten sowie erfahrenen Führungskräften mit dem Potential für weiterführende Führungs- und Managementaufgaben ist ein weiteres Anliegen des Talent Managements bei McDonald's Deutschland.

Die Herausforderung besteht darin, weltweit hochqualifizierte Mitarbeiter über alle Karrierepfade und Hierarchieebenen hinweg zu identifizieren und ihre Potenziale zu fördern. Daher beinhalten die Förderprogramme von McDonald's Angebote entsprechend der verschiedenen Karrierestufen.

Restaurant Manager-Development Center

Dieses Programm hat zum Ziel, die Schlüsselposition des Restaurant Managers weiterzuentwickeln und individuell fördern. Es soll eine gezielte Unterstützung für zukünftige berufliche Heraus-



forderungen geben und damit berufliche Perspektiven bieten. Dazu werden zunächst die Fähigkeiten und Talente der Teilnehmer im Restaurant Management analysiert. Darauf aufbauend wird durch individuelle Trainingsmaßnahmen eine gezielte Entwicklung des Mitarbeiters angestrebt. Vorhandene Stärken werden ausgebaut und job-relevante Schwächen behoben.

„Young Leaders Development Program“

Dieses Programm fördert speziell Nachwuchskräfte, die nicht ausschließlich durch ihre fachliche Qualifikation, sondern auch durch ihre soziale Kompetenz und ihr überdurchschnittlich ausgeprägtes Engagement das Potential für eine Führungsposition im Top-Management besitzen. Es ist auf 18 Monate angelegt und umfasst Basis-Managementthemen, wie Führungs- und Finanzkompetenzen, Sozial- und interkulturelle Kompetenzen.

„Operations Development Program“

Das „Operatins Development Program“ richtet sich an erfahrene Führungskräfte, die unternehmerisch denken, kompetent und international orientiert sind. Das Programm wird in Zusammenarbeit mit der renommierten „European School of Management and Technology“ in Berlin angeboten. In zwölf Monaten stehen hier vor allem General Management Themen, Coaching und Projektarbeit auf der Agenda.

„European Leadership Development Program“ und „Global Leadership Development Program“

Bei diesen beiden Programmen geht es um die Frage der Führung und zwar sowohl in Bezug auf das Unternehmen als auch in Bezug auf die Mitarbeiter. Ein weiterer wichtiger Bestandteil ist die Korrelation von Strategie und Markt.

Nachfolgemangement

Ziel ist es, potentielle Nachfolgekandidaten für alle strategisch wichtigen Positionen im Haupt Service Center und in den Regionalen Service Centern sowie in der West Region zu identifizieren. Auf Grundlage von Roundtable-Gesprächen werden für die so identifizierten potentiellen Nachfolgekandidaten individuelle Entwicklungspläne erstellt. Diese können neben den Weiterbildungsangeboten von Talent Management fachbezogene Weiterbildungsmaßnahmen oder Coachingsequenzen beinhalten.



Auszeichnungen

- Ende 2008 wurde McDonald's in der Kategorie „Großunternehmen“ unter die besten Fünf des bundesweiten Wettbewerbs **„Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz“** gewählt. Der Wettbewerb wurde im Rahmen der Kampagne „Vielfalt als Chance“ ins Leben gerufen. Die Kampagne möchte das große wirtschaftliche Potential von Menschen mit Zuwanderungshintergrund stärker ins öffentliche Bewusstsein rücken und dabei Unternehmen und Institutionen darüber informieren, wie sie dieses Potential erfolgreich nutzen können.

Zwei Franchise-Nehmer teilten sich sogar den ersten Platz in der Kategorie „Kleine und mittlere Unternehmen“.

Der Preisträger und Systemgastronom Christian Eckstein ist einer der größten Arbeitgeber in der Region Osnabrück. Er betreibt zwölf McDonald's Restaurants – vier davon werden von Managern mit Migrationshintergrund geleitet. Insgesamt haben von seinen 715 Mitarbeitern 47 Prozent einen Zuwanderungshintergrund.

Der zweite Preisträger Helmut Froitzheim betreibt 13 Filialen mit knapp 700 Mitarbeitern in Koblenz und Umgebung. 48 Prozent seiner Mitarbeiter haben einen Migrationshintergrund.

- Im **Schülerbarometer 2009** hat sich McDonald's auf Rang 36 unter den 100 Top-Arbeitgebern für junge Menschen in Deutschland etabliert. Die Studie „Das Deutsche Schülerbarometer“ wurde 2009 im vierten Jahr in Folge vom Berliner trendence Institut durchgeführt. Hauptziel der Untersuchung ist es, das Berufs- und Lebenspläne von Gymnasiasten, Real- und Gesamtschülern der Jahrgangsstufen acht bis 13 zu erfassen und mit aktuellen sowie zukünftigen Trends in Beziehung zu setzen. Von besonderem Interesse sind hierbei die Themenbereiche Arbeitgeberattraktivität sowie Berufs- und Karrierevorstellungen.
- Im Juni 2009 erhielt das Haupt Service Center der McDonald's Deutschland Inc. das Zertifikat zum **„audit berufundfamilie“** der berufundfamilie gGmbH. berufundfamilie gGmbH wurde 1998 von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung ins Leben gerufen und hat sich bundesweit zum herausragenden Kompetenzträger zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt. Das „audit berufundfamilie“ ist in ein Netzwerk von starken und renommierten Partnern eingebunden. Empfohlen von den führenden deutschen Wirtschaftsverbänden BDA, BDI, DIHK und ZDH steht das audit berufundfamilie außerdem unter der Schirmherrschaft der Bundesfamilienministerin und des Bundeswirtschaftsministers. In den vergangenen Jahren hat sich das Zertifikat „audit berufundfamilie“ bzw. „audit familien-gerechte hochschule“ zum anerkannten Qualitätssiegel familienbewusster Personalpolitik entwickelt. Unternehmen und Institutionen bzw. Hochschulen die dieses Zertifikat erhalten, stellen unter Beweis, dass sie eine nachhaltig familienbewusste Personalpolitik betreiben.
- Die Studie **„TOP-Arbeitgeber Deutschland“** des unabhängigen Researchunternehmens CRF (Corporate Research Foundation) bestätigte von 2004 bis 2009 durchgehend, dass McDonald's zu den besten Arbeitgebern Deutschlands zählt. Die ausgezeichneten Unternehmen unterschiedlichster Branchen und Größenordnungen überzeugten dabei von ihren Arbeitgeberqualitäten für Hochschulabsolventen und Young Professionals. Insgesamt wurden die Unternehmen in sechs Einzelkategorien des modernen Personalmanagements geprüft.

Zusätzlich belegte McDonald's 2009 in der Kategorie Unternehmenskultur erstmalig den 3. Platz.