Mitarbeiter und selbständige Kundenberater

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter und Berater sind für die MLP Gruppe als wissensbasiertes Dienstleistungsunternehmen die wichtigste Grundlage für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Deshalb lag auch 2015 ein wichtiger Fokus auf einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der Personalarbeit sowie auf der Aus- und Weiterbildung und der Gewinnung und Entwicklung neuer Berater.

Mitarbeiterfluktuation niedrig

Die Zahl der Mitarbeiter im MLP Konzern ist im Berichtsjahr 2015 – insbesondere bedingt durch die Akquisition der DOMCURA Gruppe – um rund 16,9 % gestiegen. Zum Stichtag 31.12.2015 waren insgesamt 1.802 Mitarbeiter für MLP tätig. Bereinigt um die DOMCURA Akquisition blieb die Zahl der Mitarbeiter mit 1.541 (1.542) auf Vorjahresniveau. Die Fluktuation in der Zentrale lag 2015 mit 5,5 % weiterhin auf einem niedrigen Niveau (2014: 4,5 %). Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter bei der MLP AG, der MLP Finanzdienstleistungen AG, der FERI AG sowie der DOMCURA Gruppe beträgt derzeit 40 Jahre.

Die nachfolgende Tabelle zeigt, wie sich die Zahl der Mitarbeiter in den einzelnen Geschäftsbereichen in den vergangenen Jahren entwickelt hat:

Entwicklung der durchschnittlichen Mitarbeiterzahlen nach Segmenten (ohne MLP Berater)

Segment	2015	2014	2013	2012	2011
Finanzdienstleistungen*	1.300	1.303	1.306	1.265	1.324
FERI	235	232	244	251	249
DOMCURA	261	–	–	–	–
Holding	7	7	9	8	12
Gesamt	**1.802**	**1.542**	**1.559**	**1.524**	**1.584**

Stand: 31.12.2015
* Inkl. TPC, ZSH und MLPdialog

Entwicklungsprogramme für Führungskräfte und Nachwuchs

Um unseren Mitarbeitern noch bessere Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, haben wir in 2015 ein modulares „Führungskräfteprogramm“ für Teamleiter gestartet. Ziel ist es, bereits bestehende Führungskräfte in relevanten Themen zu schulen und in ihrer Rolle als Personalverantwortliche zu begleiten. Bei unserem bereits seit 2013 etablierten Nachwuchskräfteprogramm „Top Talente“ wird im kommenden Jahr ein neuer Jahrgang starten. Ziel ist es, talentierte Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen systematisch zu identifizieren, gezielt zu fördern und nachhaltig für zukünftige Fach- und Führungsaufgaben aufzubauen.

Neue Betriebsvereinbarungen über Vergütung, Beurteilung und Sonderurlaub

Im Zuge der Weiterentwicklung unserer Personalarbeit wurden im Berichtsjahr vier Betriebsvereinbarungen getroffen, die unter anderem die Einführung einer neuen Vergütungssystematik beinhalten. Ziel ist es, ein faires, transparentes und motivierendes Vergütungssystem zu etablieren, das persönliche Erfahrungen, Kompetenzen und Leistungen des Mitarbeiters würdigt und gleichzeitig marktgerecht ist. Ergänzend wurde zudem eine Betriebsvereinbarung zur Durchführung von Beurteilungsgesprächen geschlossen, die gleichzeitig Grundlage für gezielte Förderungs- und Entwicklungsmaßnahmen ist.

Um familienfreundliche beziehungsweise an den Lebensphasen orientierte Rahmenbedingungen für unsere Mitarbeiter kontinuierlich auszubauen, wurde darüber hinaus 2015 eine Betriebsvereinbarung getroffen, die einheitliche Regelungen für einen unbezahlten Sonderurlaub festlegt. Mit dieser Betriebsvereinbarung ermöglicht MLP es seinen Mitarbeitern, unter Umständen auch in Kombination mit regulärem Urlaub und Gleitzeittagen eine längere berufliche Auszeit zu nehmen.

Beraterfluktuation auf niedrigem Niveau

Zum Stand 31. Dezember 2015 unterhielt MLP 156 Geschäftsstellen mit insgesamt 1.935 Beratern (2014: 1.952), die als selbstständige Handelsvertreter tätig sind. Das Durchschnittsalter der Berater liegt derzeit bei knapp 44 Jahren. Sehr erfreulich ist weiterhin die niedrige Fluktuationsquote. Diese lag 2015 bei 8,3 % – und damit deutlich unter der Zielgröße von maximal 12 % (+/– 2 %-Punkte).

Recruiting neuer Berater weiter vorangetrieben

Ein Schwerpunktthema im Berichtsjahr war die Gewinnung neuer Berater. MLP hat hierzu eine Weiterbildungsprämie für einsteigende Kundenberater etabliert, um ihnen den Start in die Selbstständigkeit zu erleichtern. Sie können im ersten Jahr bis zu 24.000 Euro und im zweiten Jahr bis zu 12.000 Euro erhalten. Damit verbinden wir die hohe Qualität in der Aus- und Weiterbildung mit einer verbesserten Planbarkeit für neue Berater.

Praktikantenprogramm und duales Studium etabliert

Das 2014 gestartete neue Praktikantenprogramm hat sich etabliert. Im Berichtsjahr nutzten 142 Abiturienten und Studierende die Möglichkeit, den Berufsalltag eines MLP Beraters auf diesem Wege näher kennen zu lernen. Ein weiteres erfolgreiches Recruiting-Instrument sind darüber hinaus unsere 2013 gestarteten dualen Hochschulstudiengänge mit dem Schwerpunkt Vertrieb, bei denen die Studierenden in den Geschäftsstellen gezielt auf die Laufbahn als Berater vorbereitet werden. Derzeit sind in den Geschäftsstellen 24 duale Studierende und 22 Auszubildende tätig (Vorjahr: 22 bzw. 26); in der Zentrale sind es 25 duale Studierende und 23 Auszubildende (Vorjahr: 30 bzw. 25).

Bewerberzahlen steigen deutlich

Positiv entwickelt hat sich im Geschäftsjahr 2015 die Anzahl der Bewerbungen als Berater, die um 47 % über dem Vorjahr lag. Sowohl im dritten als auch im vierten Quartal hat MLP die Beraterzahl jeweils über den Wert des Vorquartals gesteigert. Somit zeigt unsere im vergangenen Jahr gestartete Recruiting-Offensive erste positive Wirkung. Zudem haben wir am Universitätsstandort Würzburg eine neue Geschäftsstelle im Hochschulsegment gegründet und bundesweit weitere Neugründungen vorbereitet. Weitere Informationen zu den Planungen im Recruiting finden sich unter „Voraussichtliche Gechäftsentwicklung“.

Aus- und Weiterbildung als Schlüssel zum Erfolg

MLP bewegt sich in einem komplexen, sich stetig verändernden Markt- und Wettbewerbsumfeld und muss als der Gesprächspartner in allen Finanzfragen eine anspruchsvolle Klientel dauerhaft überzeugen.

Eine hohe Qualität der Aus- und Weiterbildung ist dafür eine unverzichtbare Voraussetzung. Herzstück der Beraterausbildung ist die MLP Corporate University (CU) mit Sitz in der MLP Zentrale in Wiesloch. Als erste Corporate University hat sie 2013 nach einem umfangreichen Zertifizierungsprozess das internationale Qualitätssiegel „Certified Corporate University“ der Foundation for International Business Administration Accreditation (FIBAA) erhalten. Das Bildungsangebot der CU entspricht damit den internationalen Anforderungen des European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS), was eine Kooperation mit staatlichen Hochschulen erleichtert.

Masterprogramm „Financial Planning“ in Vorbereitung

Ein Kooperations-Studiengang wurde im Berichtsjahr vorbereitet: Künftig bietet die CU gemeinsam mit einer staatlichen Hochschule einen Master mit dem Schwerpunkt „Financial Planning“ an. Das neue Masterprogramm richtet sich sowohl an Berufseinsteiger und junge Berufstätige als auch an Absolventen, die noch einen Masterabschluss ergänzen wollen. Damit stellt der Studiengang eine zusätzliche Möglichkeit für unsere Berater dar, sich weiterzubilden – und ist somit ein ergänzendes Instrument im Zuge unserer Recruiting-Initiative.

Bereits seit 2012 ist die CU durch das Financial Planning Standards Board Deutschland e. V. (FPSB Deutschland) zur Ausbildung zum Certified Financial Planner (CFP) akkreditiert. Seitdem wurden rund 140 Financial Planner ausgebildet; weitere Berater befinden sich in der Ausbildung. Im Berichtsjahr haben wir die regelmäßig notwendige Re-Akkreditierung erfolgreich abgeschlossen. Sie wurde vom FPSB Deutschland um fünf Jahre bis 2020 verlängert. Außerdem wurde im April 2015 der wissenschaftliche Beirat der MLP Corporate University, der die Qualität der Aus- und Weiterbildung bei MLP durch eine breite wissenschaftliche Expertise nachhaltig untermauert, turnusgemäß neu besetzt.

Re-Akkreditierung erfolgreich abgeschlossen

Die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung spiegelt sich in zahlreichen Seminaren und Veranstaltungen wider. So fanden an der CU im Jahr 2015 rund 900 Einzelveranstaltungen statt. Die Zahl der zentralen Schulungstage (inkl. Online-Seminare) betrug rund 17.700. Neben zahlreichen Schulungen in Fach- und Beratungsthemen war ein Schwerpunkt die Einführung eines neuen Bildungsprogramms für Berater mit dem Schwerpunkt Immobilienvermittlung. Ein Ausbau ist für 2016 geplant.

Die Gesamtaufwendungen für die Aus- und Weiterbildung belaufen sich im abgelaufenen Geschäftsjahr auf mehr als 7 Mio. € und liegen damit auf dem Niveau des Vorjahrs.

Der Vorstand dankt allen Beraterinnen und Beratern und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die vertrauensvolle Zusammenarbeit und das hohe Engagement im abgelaufenen Geschäftsjahr. Darüber hinaus gilt unser Dank dem Betriebsrat für die konstruktive Zusammenarbeit. Diesen verantwortungsvollen Dialog gilt es zum Wohle aller Mitarbeiter auch in Zukunft bestmöglich weiterzuführen.

Dank an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Nachtragsbericht

Die im Prognosebericht näher beschriebenen Effizienzmaßnahmen wurden Ende Februar 2016 beschlossen. Nach dem Bilanzstichtag haben sich darüber hinaus keine nennenswerten Ereignisse mit Auswirkung auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des MLP Konzerns ergeben.