

## Mitarbeiter und selbstständige Kundenberater

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter und selbstständige Kundenberater sind für die MLP Gruppe als wissensbasiertes Dienstleistungsunternehmen die wichtigste Grundlage für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Deshalb lag auch in 2018 ein wesentlicher Fokus auf einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der Personalarbeit für die Mitarbeiter einerseits sowie auf der Gewinnung neuer Berater und deren Qualifizierung andererseits.

Die Zahl der Mitarbeiter im MLP Konzern ist im abgelaufenen Geschäftsjahr leicht gestiegen. Im Berichtsjahr 2018 waren durchschnittlich 1.722 Mitarbeiter für MLP tätig. Der Anstieg resultierte im Wesentlichen aus Neueinstellungen sowie aus Rückkehrern aus der Elternzeit. Die Fluktuation innerhalb des Konzerns lag 2018 mit 7,2 % weiterhin auf einem niedrigen Niveau (2017: Zentrale: 6,4 %). Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter beträgt derzeit 43 Jahre.

Mitarbeiterfluktuation  
niedrig

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	2018	2017	2016	2015	2014
Finanzdienstleistungen <sup>1)</sup>	-	1.198	1.275	1.300	1.303
Finanzberatung <sup>2) 3)</sup>	1.055	1.047	-	-	-
Banking <sup>2)</sup>	179	163	-	-	-
FERI	223	224	223	232	232
DOMCURA	260	254	264	261	-
Holding	6	6	7	7	7
<b>Gesamt</b>	<b>1.722</b>	<b>1.686</b>	<b>1.768</b>	<b>1.802</b>	<b>1.542</b>

Stand: 31. Dezember 2018

1) Dieses Segment bestand bis zum 30.09.2017

2) die angegebenen Werte beziehen sich für das Jahr 2017 im Durchschnitt ausschließlich auf das vierte Quartal

3) inkl. TPC, ZSH und MLPdialog

MLP bietet seinen Mitarbeitern auf allen Ebenen Entwicklungsmöglichkeiten: In unserem seit Jahren etablierten Nachwuchskräfteprogramm „Top Talente“ wird 2019 ein neuer Jahrgang starten. Ziel des Programms ist, talentierte Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen systematisch zu identifizieren, gezielt zu fördern und nachhaltig für zukünftige Fach- und Führungsaufgaben in der MLP Gruppe aufzubauen. Für alle neuen Führungskräfte ist seit 2018 die Teilnahme an unserem modularen Führungskräfteprogramm verpflichtend. Hier werden junge Führungskräfte in relevanten Fähigkeiten geschult und in ihrer neuen Rolle begleitet.

Entwicklungsprogramme für  
Nachwuchs und  
Führungskräfte

Im Berichtsjahr wurden einige neue Betriebsvereinbarungen getroffen. Sie enthalten unter anderem Regelungen über die betriebliche Altersvorsorge, Mobiles Arbeiten sowie eine Erweiterung der Vergütungssystematik: Zum 1. Januar 2019 haben wir – wie im Rahmen der Gehaltsrunde 2018 verabschiedet – für unsere Mitarbeiter eine Shopping Card eingeführt. Sie wird vom Arbeitgeber regelmäßig mit steuer- und sozialversicherungsfreien Gehaltsbestandteilen aufgeladen; der Arbeitnehmer kann bei Partnerunternehmen mit der Karte bezahlen.

Neue  
Betriebsvereinbarungen auf  
den Weg gebracht

Im Berichtsjahr haben wir außerdem eine umfangreiche Mitarbeiter- und Beraterbefragung initiiert. Aus den Ergebnissen werden wir 2019 konkrete Maßnahmen ableiten und umsetzen.

Die weitere Digitalisierung der Personalarbeit war auch in 2018 ein Tätigkeitsschwerpunkt: Die digitale Personalakte ist mittlerweile für alle Mitarbeiter eingeführt; die Digitalisierung der Entgeltabrechnung ist abgeschlossen. In diesem Zuge haben wir eine neue transparente Vergütungssystematik etabliert, die wir kontinuierlich weiterentwickeln. Außerdem führen wir seit 2018 die Beurteilungs- und Feedbackgespräche mit den Mitarbeitern online-basiert.

Digitalisierung der Personalarbeit erfolgreich fortgeführt

Die Gewinnung neuer Berater war in 2018 – wie bereits in den Vorjahren – ein Schwerpunktthema. Die 2017 begonnene Stärkung des Hochschulsegments haben wir im Berichtsjahr erfolgreich vorangetrieben.

Beratergewinnung weiter vorangetrieben

Ziel dieser Fokussierung ist es, an den Hochschulen noch präsenter zu sein und somit verstärkt Neukunden und junge Berater zu gewinnen. Zum Stand Dezember 2018 waren 77 Leiter Hochschulteams tätig. 2019 wollen wir die Aktivitäten fortsetzen und ausweiten. Ziel ist ein deutliches Nettowachstum bei den Beratern.

Um künftig zunehmend auch berufserfahrenen Beratern den Wechsel in die MLP Gruppe zu erleichtern, haben wir sehr attraktive Modelle entwickelt, die beispielsweise Vorqualifikationen anerkennen und zusätzliche finanzielle Anreize bieten. Damit haben wir die Voraussetzungen geschaffen, um aus der Konsolidierung der Branche positive Effekte für unsere Beratergewinnung zu erzielen.

Um den Berufsalltag eines MLP Beraters kennenzulernen, nutzten im Berichtsjahr 74 Abiturienten und Studierende unser Praktikantenprogramm. Ein weiteres erfolgreiches Recruiting-Instrument ist unser duales Hochschulstudium „Vertrieb“, das Studierende in den Geschäftsstellen gezielt auf die Laufbahn als Berater vorbereitet. Im Zuge des neu geschaffenen Hochschulsegments entwickeln wir die Studieninhalte derzeit weiter. Zum Jahresende 2018 waren in den Geschäftsstellen 9 duale Studierende und 22 Auszubildende tätig (Vorjahr: 14 bzw. 26); in der Zentrale waren es 13 duale Studierende und 18 Auszubildende (Vorjahr: 18 bzw. 17).

Praktikantenprogramm und duales Studium etabliert

Für unser Engagement bei der Ausbildung von Nachwuchskräften wurden wir im Berichtsjahr vom Wirtschaftsmagazin Capital mit dem Siegel „Beste Ausbilder Deutschlands“ ausgezeichnet.

Zum Stand 31. Dezember 2018 unterhielt MLP 131 Geschäftsstellen mit insgesamt 1.928 Beratern (2017: 1.909), die als selbstständige Handelsvertreter tätig sind. Zudem wurden 77 Hochschulteams im Berichtsjahr etabliert. Das Durchschnittsalter der Berater liegt derzeit bei 44 Jahren. Sehr erfreulich ist weiterhin die enge Bindung bestehender Berater. Sie lässt sich an der Fluktuationsquote ablesen. Diese lag 2018 bei 8,0 % – und damit deutlich unter der Zielgröße von rund 10 %.

Beraterfluktuation auf niedrigem Niveau

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.

Umfassende Bildungsangebote als Schlüssel zum Erfolg

Eine hohe Qualität der Bildungsangebote ist dafür eine unverzichtbare Voraussetzung. Herzstück für die Entwicklung von Bildungsangeboten für Berater, Geschäftsstellenleiter und Leiter Hochschulteams ist die MLP Corporate University (CU) mit Sitz in Wiesloch. 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 haben mehr als 150 Berater den Abschluss zum CFP absolviert; weitere Berater bereiten sich darauf vor.

Im Jahr 2018 hat die CU ein Rezertifizierungsverfahren bei der Foundation for International Business Administration Accreditation (FIBAA) durchlaufen und im Februar 2019 eine positive Rückmeldung erhalten. Das Bildungsangebot der CU entspricht damit den internationalen Anforderungen der European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS), wodurch eine Kooperation mit staatlichen Hochschulen erleichtert wird.

An der CU fanden im Jahr 2018 rund 25.000 Schulungstage (inkl. Online-Seminaren) statt. Dabei haben wir im Berichtszeitraum unser Angebot deutlich verbreitert und modularisiert; zudem haben wir ein Punktesystem zur Weiterbildung eingeführt. Damit setzen wir zum einen die regulatorischen Anforderungen der IDD in Hinblick auf die geforderten Weiterbildungsnachweise um. Zum anderen systematisieren wir unsere Angebote weiter. Mit im Schnitt 70 Weiterbildungspunkten pro Berater, dies entspricht 70 Weiterbildungsstunden, gehen wir weit über die gesetzlichen Anforderungen und über Branchenstandards hinaus.

Schulungsangebot  
verbreitert und  
modularisiert

Große Teile des Qualifizierungsangebots an der CU werden auch auf das berufsbegleitende Masterprogramm „Master Financial Planning and Management (M.Sc.)“ angerechnet, das MLP Berater an der Steinbeis School of Management and Innovation (SMI) absolvieren können. Der berufsbegleitende Master-Studiengang richtet sich sowohl an erfahrene als auch an neue MLP Berater, die nach ihrem Bachelor-Abschluss bei MLP tätig sind. Damit ist er ein wichtiges Recruiting-Instrument und eine zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeit für unsere Berater.

Im Rahmen der „Financial Planning Powertage“ hatten im Sommer 2018 Berater die Möglichkeit, sich in verschiedenen Modulen über aktuelle Fach- und Beratungsthemen zu informieren. Die Veranstaltung stand auch externen Teilnehmern offen.

Im Zuge der Neuausrichtung des Hochschulsegments hat die CU auch ihre Qualifizierung für die neuen Berater deutlich weiterentwickelt und flexibilisiert.

Die Gesamtaufwendungen für unser umfassendes Bildungsangebot belaufen sich im abgelaufenen Geschäftsjahr auf 7,5 Mio. € und liegen damit über dem Niveau des Vorjahres.

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. Außerdem dankt der Vorstand den zahlreichen Beratern, Geschäftsstellenleitern und Leitern Hochschulteams für ihr Engagement in einer Vielzahl an Foren und Arbeitsgruppen.

Dank an die MLPLer