

## Mitarbeiter und selbstständige Kundenberater

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie selbstständige Kundenberaterinnen und Kundenberater sind für die MLP Gruppe als wissensbasiertes Dienstleistungsunternehmen die wichtigste Grundlage für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Deshalb lag auch im Jahr 2020 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 2020 waren durchschnittlich 1.850 Mitarbeiter für MLP tätig. Der Anstieg resultierte im Wesentlichen aus dem Zugang durch die Akquisition der DI Gruppe sowie aus Neueinstellungen und Rückkehrern aus der Elternzeit. Die Fluktuation innerhalb des Konzerns ist 2020 zurückgegangen und liegt mit 6,7 % weiter auf einem sehr niedrigen Niveau (2019: 8,2 %). Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter beträgt derzeit 43,8 Jahre.

Mitarbeiterfluktuation  
niedrig

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

### Entwicklung der durchschnittlichen Mitarbeiterzahlen nach Segmenten (ohne MLP Berater)

Segment	2020	2019	2018	2017	2016
Finanzdienstleistungen <sup>1)</sup>	-	-	-	1.198	1.275
Finanzberatung <sup>2) 3) 5)</sup>	1.097	1.071	1.055	1.047	-
Banking <sup>2) 5)</sup>	193	187	179	163	-
FERI	221	236	223	224	223
DOMCURA	293	274	260	254	264
Holding und Sonstige <sup>4)</sup>	46	16	6	6	7
<b>Gesamt</b>	<b>1.850</b>	<b>1.783</b>	<b>1.722</b>	<b>1.686</b>	<b>1.768</b>

Stand: 31. Dezember 2020

<sup>1)</sup> Dieses Segment bestand bis zum 30. September 2017

<sup>2)</sup> Die angegebenen Werte beziehen sich für das Jahr 2017 im Durchschnitt ausschließlich auf das vierte Quartal

<sup>3)</sup> inkl. TPC, ZSH, DI Vertrieb, DI Web, DI IT und MLPdialog

<sup>4)</sup> Seit 2019 inklusive DI AG und DI Projekte

<sup>5)</sup> Separate Darstellung – Werte 2017 in Finanzdienstleistungen enthalten

MLP bietet seinen Mitarbeitern auf allen Ebenen Entwicklungsmöglichkeiten: 2020 absolvierte ein weiterer Jahrgang das seit Jahren etablierte „Top Talente Programm“. Ziel des Programms ist es, talentierte Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen systematisch zu identifizieren, gezielt zu fördern und nachhaltig für zukünftige komplexe Fach- und Führungsaufgaben in der MLP Gruppe aufzubauen. Für alle neuen Führungskräfte ist seit 2018 die Teilnahme an unserem modularen Führungskräfteprogramm verpflichtend. Hier werden angehende Führungskräfte in relevanten Fähigkeiten geschult und in ihrer neuen Rolle begleitet.

Entwicklungsprogramme für  
Nachwuchs- und  
Führungskräfte

Im Berichtsjahr wurden keine neuen Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Gerade in der Corona-Pandemie hat sich gezeigt, dass MLP bereits durch die bestehenden Betriebsvereinbarungen sehr gut aufgestellt ist. Insbesondere die Betriebsvereinbarungen „Arbeitszeit“ und „Mobiles Arbeiten“ haben dem Unternehmen ebenso wie den Mitarbeitern den nötigen Rahmen und die Flexibilität gegeben, die Herausforderungen der Corona-Pandemie gut zu bewältigen. Ungeachtet dessen ist MLP stets bestrebt, das Portfolio an Sozial- und Nebenleistungen sinnvoll zu ergänzen.

Betriebsvereinbarungen

Die weitere Digitalisierung der Personalarbeit war auch 2020 ein Tätigkeitsschwerpunkt: So wurden die Arbeit mit der digitalen Personalakte weiter vorangetrieben und wichtige Vorarbeiten für die weitere Automatisierung durch Einrichtung von Workflows geleistet. Auch die seit 2018 online-basiert geführten Beurteilungs- und Feedbackgespräche mit den Mitarbeitern wurden 2020 wieder mit einer Softwarelösung dargestellt. Darüber hinaus wurden verstärkt agile Arbeitsmethoden im Unternehmen zur Anwendung gebracht und in Form von Schulungen und Seminaren programmatisch auch mit in die Personalarbeit überführt. In 2020 wurden schließlich auch die Weichen dafür gestellt, dass Anfang 2021 ein neues, modernes Bewerbermanagementsystem für die Personalarbeit eingeführt wird.

Digitalisierung der Personalarbeit erfolgreich fortgeführt

Insbesondere durch die besonderen Gegebenheiten des Arbeitens in der Corona-Pandemie hat sich die fortgeschrittene Digitalisierung der Personalarbeit bei MLP in hohem Maße bewährt. Das gilt neben bereits digitalisierten Prozessen und Tätigkeiten auch und insbesondere für die Arbeitsorganisation und die technische Ausstattung des Personalbereichs einschließlich der EDV-Kompetenzen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die kommend von einem bereits hohen Niveau im Zuge der Krisenbewältigung noch einen weiteren erheblichen Schub erfahren haben.