

## 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 2019 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 2019 waren durchschnittlich 1.783 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 2019 leicht gestiegen, aber lag mit 8,2 % (ohne DI Gruppe) weiterhin auf einem niedrigen Niveau (2018: Zentrale: 7,2 %). Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter beträgt derzeit 42,9 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	2019	2018	2017	2016	2015
Finanzdienstleistungen <sup>1)</sup>	-	-	1.198	1.275	1.300
Finanzberatung <sup>2) 3)</sup>	1.071	1.055	1.047	-	-
Banking <sup>2)</sup>	187	179	163	-	-
FERI	236	223	224	223	232
DOMCURA	274	260	254	264	261
Holding <sup>4)</sup>	16	6	6	7	7
<b>Gesamt</b>	<b>1.783</b>	<b>1.722</b>	<b>1.686</b>	<b>1.768</b>	<b>1.802</b>

Stand: 31. Dezember 2019

<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

MLP bietet seinen Mitarbeitern auf allen Ebenen Entwicklungsmöglichkeiten: 2020 absolviert ein weiterer Jahrgang das seit Jahren etablierte Nachwuchskräfteprogramm „Top Talente“. 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 geschlossen. Im Wesentlichen wurden bereits bestehende Betriebsvereinbarungen wie z. B. die Betriebsvereinbarung Vergütungssystematik, die Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit und die Betriebsvereinbarung über das betriebliche Vorschlagswesen aktualisiert. Darüber hinaus wurde über eine entsprechende Betriebsvereinbarung die 39 Stunden-Woche bei MLP eingeführt. Hierdurch versprechen wir uns insbesondere die Attraktivität von MLP als Arbeitgeber weiter zu erhöhen, um auch angesichts der herausfordernden Arbeitsmarktsituation qualifizierte Leistungsträger gewinnen und binden zu können.

Neue  
Betriebsvereinbarungen auf  
den Weg gebracht

Die weitere Digitalisierung der Personalarbeit war auch 2019 ein Tätigkeitsschwerpunkt: So wurde die Arbeit mit der digitalen Personalakte weiter vorangetrieben und Vorarbeiten für die Automatisierung von Workflows getätigt. Die Digitalisierung der Entgeltabrechnung wurde erfolgreich abgeschlossen. Auch die seit 2018 online-basiert geführten Beurteilungs- und Feedbackgespräche mit den Mitarbeitern wurden 2019 wieder mit einer Softwarelösung dargestellt. Darüber hinaus wurden agile Arbeitsmethoden im Unternehmen sukzessive integriert und in Form von Schulungen und Seminaren programmatisch in die Personalarbeit übernommen.

Digitalisierung der Personalarbeit erfolgreich fortgeführt

Die Gewinnung neuer Berater war auch im Jahr 2019 – wie bereits in den Vorjahren – ein Schwerpunktthema. Die 2017 begonnene Stärkung des Hochschulsegments haben wir im Berichtsjahr erfolgreich vorangetrieben. Um den Berufsalltag eines MLP Beraters kennenzulernen, nutzten im Berichtsjahr 65 Abiturienten und Studierende unser Praktikantenprogramm.

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 2019 waren 76 Leiter Hochschulteams tätig. 2020 wollen wir die Aktivitäten weiter fortsetzen und ausweiten. Ziel bleibt es, das erreichte Nettowachstum bei den Beratern weiter deutlich auszubauen.

Um künftig zunehmend auch berufserfahrenen Beratern den Wechsel in die MLP Gruppe zu erleichtern, haben wir 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.

Zum Stand 31. Dezember 2019 waren 1.981 Berater (2018: 1.928) als selbstständige Handelsvertreter für MLP tätig. Damit haben wir das zweite Jahr in Folge wieder ein markantes Wachstum erreicht. Die Zahl der Geschäftsstellen betrug 130 (2018: 131), zudem wurden bis zum Jahresende 2019 insgesamt 93 Hochschulteams etabliert. Das Durchschnittsalter der Berater liegt derzeit bei 45 Jahren. Sehr erfreulich ist weiterhin die enge Bindung bestehender Berater. Sie lässt sich an der Fluktuationsquote ablesen. Diese lag 2019 bei 8,6 % – und damit deutlich unter der Zielgröße von rund 10 %.

Nettowachstum bei Beratern