



### Sehr geehrte Damen und Herren,

wir hoffen, dass Sie gut und gesund in das Jahr 2022 gestartet sind. Wir blicken vor allem gespannt darauf, ob und wie die im letzten Jahr beschlossenen neuen Regelungen für die Mitarbeiterbeteiligung in diesem Jahr ihre Wirkungen entfalten werden. Aus unserer Sicht bieten sie in vielerlei Hinsicht jede Menge Potential.

Da ist zum einen das zunehmende Interesse der jüngeren Generationen, sich an ihren Unternehmen zu beteiligen. Dies macht aus Perspektive der Arbeitgeberattraktivität Beteiligungsprogramme zu einem interessanten Teil der Gesamtvergütungsstrategie von Unternehmen. Vor allem sind es hier die steuerlichen Vergünstigungen für die Beschäftigten, die sonst kein anderes Vergütungsinstrument sach- und leistungsungebunden in diesem Umfang bieten kann.

Zum anderen ergeben sich mit dem erhöhten Freibetrag neue Spielräume für die Unternehmensfinanzierung. Höhere Beteiligungsangebote sind mit der neuen Freibetragsgrenze sowohl für die Unternehmen als auch für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen attraktiver. Diese können dann je nach Rechtsform und Ausgestaltung der Beteiligungsprogramme einen nicht unerheblichen Beitrag zur Stärkung des Kapitals sowie der Liquidität der Unternehmen leisten.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre mit den aktuellen AGP News.

Mit den besten Grüßen aus Kassel.

Ihr Dirk Lambach

### Die Themen dieser AGP News im Überblick:

- **Jüngere zeigen großes Interesse an Mitarbeiterbeteiligung**
- **Mitarbeiterbeteiligung als attraktiver Teil der Vergütungsstrategie mit viel Potential**
- **Freibetrag für Mitarbeiterbeteiligung bietet neuen Spielraum für die Unternehmensfinanzierung**
- **Webinar zur neuen Förderung der Mitarbeiterbeteiligung**
- **Buchempfehlung: Vermögensbildungspolitik**

### Jüngere zeigen großes Interesse an Mitarbeiterbeteiligung

In Deutschland zeigen insbesondere junge Menschen ein großes Interesse an der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Laut einer bisher einmaligen Umfrage von Economic Research der Allianz würden über 62% in der Altersgruppe der 18- bis 24-jährigen sowohl mit als auch ohne steuerliche Förderung an einem Beteiligungsprogramm teilnehmen, wenn ein entsprechendes Angebot seitens des Arbeitgebers vorhanden wäre. Etwas über 15% von ihnen sind unentschieden.

In einem Ländervergleich wurden in der Erhebung rund 1.000 Personen ab 18 Jahren in Deutschland, Italien und Frankreich befragt. Über alle Altersgruppen hinweg antworteten im Durchschnitt der drei Länder knapp 14% der Befragten mit einem uneingeschränkten „Ja“. Knapp 27% würden dies tun, wenn es steuerliche Vergünstigungen gäbe, 19% waren unentschieden und 40% würden sich nicht beteiligen. Im Vergleich der drei Länder ist das Interesse in Deutschland mit 44%, die sich mit oder ohne steuerliche Förderung beteiligen würden, am höchsten.

Bezogen auf das Alter ist das Verhalten bei den befragten Deutschen fast „idealtypisch“: Je jünger, desto größer ist die Bereitschaft zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung. In der Altersgruppe der 18- bis 24-jährigen haben die Freunde der Mitarbeiterbeteiligung eine deutliche Mehrheit. Das größte



Desinteresse kommt aus den Renten nahen Jahrgängen der über 65-jährigen. Hier konnten sich jedoch aber immerhin noch 25% eine Beteiligung an dem sie beschäftigenden Unternehmen vorstellen.

[^ Nach oben](#)

---

## Mitarbeiterbeteiligung als attraktiver Teil der Vergütungsstrategie mit viel Potential

Die Mitarbeiterbeteiligung ist ein bislang wenig beachtetes Instrument in der Vergütungsstrategie deutscher Unternehmen. Nur rund zwei Prozent bieten ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entsprechende Beteiligungsprogramme an. Doch das könnte sich bald ändern. Seit dem 1. Juli 2021 gilt ein neuer Freibetrag von 1.440 Euro pro Jahr und Person, den jeder Arbeitgeber seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen als Vermögensbeteiligung am Unternehmen steuer- und sozialabgabenfrei überlassen kann. Damit handelt es sich mit um den höchsten sach- und leistungsungebunden Freibetrag im Comp&Ben-Bereich. Hinzu kommt das zunehmende Interesse jüngerer Generationen an entsprechenden Beteiligungsprogrammen.

Besondere Zusatzleistungen und Angebote, die der Arbeitgeber seinen Angestellten zur Verfügung stellt, um sie nachhaltig zu motivieren und zu binden, zählen heutzutage immer mehr zum festen Bestandteil der Gesamtvergütungssysteme von Unternehmen. Erfolgreiche Großkonzerne setzen dabei schon seit Langem auf langfristige variable Vergütungskomponenten und Aktienbeteiligungen, sogenannte Long-Term-Incentive-Pläne (LTIP) und Share Purchase Plans (SPP). Der Hauptgrund für das Auflegen von Mitarbeiteraktienprogrammen ist der aktuelle Global Equity Insights Survey 2021 zufolge der Wunsch, Beschäftigte zu unternehmerisch denkenden Miteigentümern zu machen und sie für nachhaltigen Erfolg zu incentivieren. >>weiterlesen unter <https://www.linke-din.com/pulse/die-zeit-ist-gekommen-mitarbeiterbeteiligung-als-teil-dirk-lambach/?trackingId=cHc9pASktZeXiaoC9epDNg%3D%3D>



[^ Nach oben](#)

---

## Freibetrag für Mitarbeiterbeteiligung bietet neuen Spielraum für die Unternehmensfinanzierung

Im Rahmen von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen erhalten die Beschäftigten das Angebot, sich an ihrem Arbeit gebenden Unternehmen zu beteiligen. Diese Beteiligung erfolgt in aller Regel durch eine Einlage der Beschäftigten aus eigenen finanziellen Mitteln sowie durch eine Zuwendung des Unternehmens an die teilnehmenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Derart wird im Unternehmen ein Kapitalstock gebildet, der zur Finanzierung und Liquiditätsverbesserung des Unternehmens beitragen kann. Der im letzten Jahr erhöhte Freibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen von 1.440 Euro pro Jahr und Beschäftigten bietet dabei neuen Spielraum.

Ein wichtiger Effekt spielt hierbei die steuerfreie Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Diese können bis zur Höhe der Freibetragsgrenze Teile ihres Bruttogehaltes steuerfrei in eine Beteiligung umwandeln. Zu zahlen sind lediglich die Sozialversicherungsbeiträge. Das macht in der Regel eine Ersparnis von bis zu einem Drittel der Einlage aus. Die Zuschüsse, die der Arbeitgeber gewährt, sind hingegen steuer- und sozialabgabenfrei. Bis zur Freibetragsgrenze von insgesamt 1.440 Euro können nun beide Seiten ihre Einlagen und Zuschüsse in beschriebener Weise einbringen. Das schafft mehr Spielraum für Beteiligungsangebote, da es durch den Steuervorteil der Entgeltumwandlung nun auch für die Beschäftigten attraktiver ist, höhere Einlagen zu leisten. >>weiterlesen unter <https://agpev.de/freibetrag-fuer-mitarbeiterbeteiligung-bietet-neuen-spielraum-fuer-die-unternehmensfinanzierung>



[^ Nach oben](#)

---

## Webinar zur neuen Förderung der Mitarbeiterbeteiligung

Seit dem 1. Juli 2021 gilt das Fondsstandortgesetz, mit dem auch neue Regelungen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Kraft getreten sind. Nicht zuletzt durch die deutliche Erhöhung des Freibetrages ergeben sich

dadurch neue Chance und Möglichkeiten, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Erfolg des Unternehmens finanziell zu beteiligen.

In diesem Webinar informieren wir jeweils an beiden Terminen über die neuen Rahmenbedingungen und sprechen darüber, welches Potential die neuen Regelungen für Unternehmen und Beschäftigte bieten. Die Teilnahme ist kostenlos. Ihre Anmeldung erbitten wir mit Angabe des gewünschten Termins per E-Mail an [dirk.lambach@agpev.de](mailto:dirk.lambach@agpev.de).



[^ Nach oben](#)

## Buchempfehlung

Vermögensbildung ist der „Elefant im Raum“ bei den drängendsten, gesellschaftspolitischen Debatten: Ob es um Ungleichheit, Demographie und Altersvorsorge, Strukturwandel, Robotisierung, Populismus, ja selbst das Corona-Virus geht, überall kann Vermögensbildung dazu beitragen, Herausforderungen zu lösen, Wohlstand zu steigern und den Souverän (die Bürgerinnen und Bürger unseres Staates) zu stärken.

Trotz dieser Aktualität findet eine gezielte Politik zur Förderung von Vermögensbildung kaum statt. Genau hier setzt dieses Buch an: Es liefert Hinweise und Empfehlungen für eine umfassende Politik der Vermögensbildung und verfolgt dabei einen ganzheitlichen Ansatz. Vermögensbildung muss Kapitalanlage ebenso wie Mitarbeiterbeteiligung, Wohneigentum ebenso wie die Förderung des Unternehmertums, Altersvorsorge ebenso wie finanzielle Bildung umfassen. Zudem muss der Zugang zu Kapital erleichtert werden.

Die Autorinnen und Autoren des Buches sind profilierte Forscher, Praktiker und Politiker, die über reichhaltige Erfahrungen in Wirtschaft, Politik, Staatswissenschaften und Vermögensbildung verfügen. Sie alle eint der Wunsch, durch eine gezielte Förderung des Vermögensaufbaus, „Wohlstand für alle“ in einer Zeit großer Veränderungen für breite Bevölkerungsschichten zu ermöglichen und durch finanzielle Unabhängigkeit deren Souveränität zu stärken. Ein Teil des Bucherlöses geht an das Bündnis Ökonomische Bildung Deutschland e.V.



**Autor:** Hans-Jörg Naumer (Hrsg.): Vermögensbildungspolitik

**Verlag:** Springer Gabler, 1. Aufl. 10.2021, 250 Seiten

**ISBN:** 978-3-658-34056-8.

**Preis:** 39,99 € / 29,99 € eBook

[^ Nach oben](#)

## Impressum

Die AGP News sind eine Publikation der  
AGP e.V. – Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung  
Wilhelmshöher Allee 283a | 34131 Kassel  
Tel.: 0561-932425-0 | Fax: 0561-932425-2  
[info@agpev.de](mailto:info@agpev.de) | [www.agpev.de](http://www.agpev.de) | [twitter.com/agp\\_ev](https://twitter.com/agp_ev)

Wenn Sie die AGP News künftig nicht mehr erhalten möchten, dann klicken Sie bitte hier.  
[>>abbestellen](#)