



Berlin, 15.03.2026

Deutsche Industrie- und Handelskammer

Stellungnahme

Stellungnahme für die Alterssicherungskommission 2026

Wir bedanken uns für die Gelegenheit unsere Einschätzungen, Erfahrungen und Vorschläge in die Arbeit der Kommission einzubringen.

A. Das Wichtigste in Kürze

Analyse der aktuellen Problemlagen, Wechselwirkungen und Reformoptionen im Alterssicherungssystem - Einführung

Das Alterssicherungssystem in Deutschland befindet sich trotz jüngster Reformen in einer Situation hoher struktureller Belastungen. In der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) hat die Bundesregierung mit der Umsetzung der Haltelinie beim Rentenniveau, der erweiterten Mütterrente und der Aktivrente in jüngster Zeit unterschiedliche politische Ziele realisiert. Diese Schritte verschärfen jedoch teilweise die bestehenden systemischen Herausforderungen. Die größte hiervon liegt in der demografischen Entwicklung und ihren Auswirkungen auf die GRV. Der demografische Wandel führt dazu, dass die Zahl der Rentenbeziehenden deutlich schneller wächst als die Zahl der Beitragszahler; dadurch gerät das umlagefinanzierte System unter erheblichen Druck. Nach der 16. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung altert die Bevölkerung Deutschlands stärker als bislang angenommen. Ohne grundlegende Reformen wird der Beitragssatz der GRV in den kommenden Jahren weiter ansteigen. Die damit verbundene Erhöhung der Lohnzusatzkosten und somit der Arbeitskosten stellt einen erheblichen Standortnachteil für Unternehmen in Deutschland dar. Die letzten Konjunkturumfragen der DIHK machen deutlich, dass bereits heute die Unternehmen hohe Arbeitskosten als Hauptrisiko für ihre Geschäftstätigkeit einordnen. Die (Co-)Finanzierung der Alterssicherung über Steuern birgt ebenso große betriebliche und volkswirtschaftliche Kosten. Im Bundeshaushalt 2026

fließen knapp 27 Prozent der Ausgaben in die Rentenversicherung; 2029 werden es bereits 30 Prozent sein. Hier ist daher dringender Reformbedarf gegeben.

Und auch in den weiteren Feldern der Alterssicherung wie etwa der privaten Altersvorsorge gibt es Handlungsbedarf, damit diese Säule intensiver genutzt und einen stärkeren Beitrag zu einer verlässlichen Alterssicherung leisten kann.

Im Folgenden bezieht die DIHK zu den von der Alterssicherungskommission aufgeworfenen Fragen Position.

B. Inhaltliche Ausführungen

1. Welche konkreten Problemlagen identifizieren Sie in der aktuellen Situation und den erwarteten Entwicklungen des Alterssicherungssystems und wie bewerten Sie diese?

Durch die gesetzliche Festschreibung des Rentenniveaus bei 48 Prozent bis 2031 wurde der Nachhaltigkeitsfaktor in der Rentenformel faktisch außer Kraft gesetzt und damit die notwendige Anpassung der Renten an die demografische Entwicklung verhindert. Dieser Nachhaltigkeitsfaktor hat eigentlich die Aufgabe, die Relation zwischen Beitragszahlern und Rentenbeziehenden in die Rentenanpassung einzubeziehen. Durch seine weitere Aussetzung entstehen erhebliche Zusatzkosten. Laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales erhöht sich der Bundeszuschuss dadurch ab dem Jahr 2028 zunächst um rund 9 Mrd. Euro, im Jahr 2030 um gut 13 Mrd. Euro und im Jahr 2031 um gut 15 Mrd. Euro. Durch Folgeeffekte für weitere Rentenerhöhungen entstehen zusätzliche Belastungen für den Bundeshaushalt von ungefähr 15 Mrd. Euro pro Jahr. Dies führt dazu, dass der Steuerzuschuss zur Rentenversicherung immer weiter anwächst, der bereits heute einen erheblichen Teil des Bundeshaushalts ausmacht und Betriebe und Steuerzahler belastet. Bereits heute fließt ein Drittel aller Steuereinnahmen des Bundes in die Rentenversicherung, was die Wettbewerbsfähigkeit und die Investitionskraft der Wirtschaft beeinträchtigt. Ein steigender Steuerzuschuss verengt fiskalische Spielräume für wachstumsfördernde Investitionen und birgt die Gefahr zukünftiger Steuererhöhungen, die die steuerliche Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen im internationalen Standortvergleich weiter schwächt.

Parallel dazu hat der Gesetzgeber die dritte Stufe der sog. "Mütterrente" umgesetzt, die die Anrechnung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder auf drei Jahre erhöht. Die Kosten dieser Maßnahme liegen bei rund fünf Milliarden Euro jährlich und werden aus Steuermitteln finanziert. Die IHK-Organisation setzt sich für einen vorrangig produktiven Einsatz von Steuermitteln ein. Die Mütterrente stellt aus ökonomischer Sicht jedoch eine rein konsumtive Ausgabe dar, die weder zu einem Wachstumsschub noch zu einer nachhaltigen

Stärkung des Arbeitsmarktes führt. Generell gilt zudem, dass die Finanzierung sozial- oder familienpolitisch gewünschter Leistungen über die Rentenkasse oder steuerfinanzierte Zuschüsse mittelbar die Belastung des Faktors Arbeit erhöht – sei es durch steigende Sozialversicherungsbeiträge oder durch höhere Steuerlasten. Dies schwächt die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, hemmt Beschäftigung und gefährdet die Generationengerechtigkeit im Rentensystem. Auch vor diesem Hintergrund sollten versicherungsfremde Leistungen wie die Mütterrente auf den Prüfstand gestellt werden. Eine klare Trennung zwischen beitragsfinanzierter Altersvorsorge und steuerfinanzierter Sozialpolitik ist in jedem Fall unerlässlich, um die langfristige Stabilität und Fairness des Rentensystems zu sichern.

Auch die Frühverrentung bleibt weiterhin ein gravierendes Problem. Die Möglichkeit, nach 45 Versicherungsjahren abschlagsfrei in Rente zu gehen, führt jedes Jahr mehrere Hunderttausend Beschäftigte aus dem Arbeitsmarkt heraus. Die Regelung sollte nach ihrer eigentlichen Intention Menschen in körperlich belastenden Berufen begünstigen. Tatsächlich profitieren jedoch in hohem Maße auch gesunde und leistungsfähige Beschäftigte. Dies muss durch hohe Lohnzusatzkosten finanziert werden. Die Betriebe trifft neben der Kostenfolge auch der Verlust von erfahrenen Fachkräften und langjährig erworbenen Wissens. Rentenpolitische Maßnahmen dürfen nicht im Widerspruch zu den Anforderungen des Arbeitsmarktes stehen. Zudem werden auf diese Weise der Rentenversicherung Beitragszahlungen entzogen.

Mit Blick auf die Möglichkeiten des vorzeitigen Renteneintritts, bei dem Abschläge in Kauf genommen werden, sollte überprüft werden, ob die derzeitigen Abschläge von 0,3 Prozent pro vorgezogenem Rentenmonat ausreichend sind, um einen Anreiz zum vorzeitigen Rentenbeginn wirksam auszuschließen. Gerade in Zeiten demografischer Alterung und tiefgreifender Fachkräfteengpässe verschärft ein vorzeitiger Renteneintritt die Belastung der Rentenkassen sowie das Problem der unzureichenden Erwerbsbeteiligung älterer Menschen erheblich.

Mit dem Aktivrentengesetz wurde hingegen ein Instrument geschaffen, das grundsätzlich geeignet ist, das Arbeitsangebot älterer Menschen zu erhöhen. Die Steuerfreiheit für Einkommen nach Erreichen der Regelaltersgrenze stellt einen wichtigen arbeitsmarktpolitischen Anreiz dar. Die DIHK begrüßt daher diesen Ansatz. Dennoch verweist sie darauf, dass die Wirkung der Aktivrente begrenzt bleibt, solange Frühverrentungsanreize weiterhin bestehen. Die Koexistenz zweier entgegengesetzter Anreizlogiken – belohnter früher Ausstieg auf der einen Seite und belohnte längere Erwerbsarbeit auf der anderen – unterminiert die Systemkohärenz. Selbstständige können die Aktivrente zudem bislang nicht nutzen, dies muss aus Sicht der DIHK dringend geändert werden, um auch diese Arbeitskräftepotenziale zu heben. Zusätzlich weist die DIHK darauf hin, dass es rentennahe Frührentnerinnen und Frührentner gibt, die durchaus bereit wären, ihre Arbeitskraft einzubringen, aber rechtlich von der Aktivrente ebenfalls ausgeschlossen sind. Sie schlägt deshalb vor, diese Gruppe unter klaren Stichtagsregelungen einzubeziehen, da dies keine zusätzlichen Frühverrentungsimpulse auslösen würde, aber wertvolle Kompetenzen in den Arbeitsmarkt zurückführen könnte. Wichtig ist zudem, dass

Arbeitgeber genügend Zeit und Planungssicherheit erhalten, um die Umsetzung der Aktivrente in der Lohnabrechnung korrekt abzubilden.

Schließlich bestehen auch im Bereich der privaten Altersvorsorge weiterhin strukturelle Herausforderungen. Obwohl die Reform des Altersvorsorgereformgesetzes einen wichtigen Schritt darstellt, um Kosten zu reduzieren, Renditen zu erhöhen und bürokratische Komplexität abzubauen, weist die DIHK darauf hin, dass einzelne Regelungen – etwa die Pflicht zur Einführung eines Standardprodukts oder die staatlich auferlegte Verteilung von Abschlusskosten über die gesamte Vertragslaufzeit – erhebliche Eingriffe in die Marktmechanismen darstellen könnten. Die Reform enthält somit wichtige Modernisierungselemente, erfordert jedoch an einzelnen Stellen Nachjustierungen, um sowohl Effizienz als auch Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu erhalten.

Grundsätzlich gilt, dass die kapitalgedeckte Säule neben der gesetzlichen und der betrieblichen Rente ein wichtiger Baustein ist und weiter ausgebaut werden sollte. Ein System diversifizierter und international ausgerichteter Kapitaldeckung ist weitgehend unabhängig von der demografischen Entwicklung und kann perspektivisch helfen, den Druck auf die Beitragsätze abzufedern. Bei der konkreten Ausgestaltung kapitalgedeckter Elemente muss darauf geachtet werden, dass sie möglichst effizient und zielgenau konzipiert werden. Die sog. Frühstartrente, bei der der Staat ab dem 6. Lebensjahr monatliche Förderbeträge in ein für das Kind geführtes Altersvorsorgedepot einzahlt, ist ein erster Schritt hin zu einer stärkeren flächendeckenden Kapitaldeckung.

2. Welche positiven oder negativen Wechselwirkungen sehen Sie zwischen dem Altersvorsorgesystem und anderen Bereichen?

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht entstehen durch die Ausgestaltung insbesondere des Rentenzugangs sowohl positive als auch negative Wechselwirkungen. So schafft die Aktivrente einen Anreiz für ältere Menschen, länger im Erwerbsleben zu bleiben, und ergänzt die von der DIHK begrüßten Maßnahmen wie die Aufhebung des Vorbeschäftigungsverbots für Menschen, die die Regelaltersrente erreicht haben. Dies verbessert die Flexibilität und erleichtert es Betrieben, Fachkräfte zu sichern und dringend benötigtes Erfahrungswissen im Unternehmen zu halten. Gleichzeitig jedoch stehen diese positiven Ansätze wie beschrieben in Konkurrenz zu den weiterhin bestehenden Frühverrentungsanreizen, die einem vergrößerten Arbeitsangebot entgegenwirken, wie die Rente für besonders langjährig Versicherte.

Fiskalisch wirken die Entwicklungen in der Rentenversicherung stark belastend. Der wachsende Steuerzuschuss an die Rentenversicherung bindet zunehmend Ressourcen, die für zentrale Zukunftsaufgaben benötigt werden. Vor allem Investitionen in Digitalisierung, Infrastruktur und Bildung geraten durch die politisch fixierten Rentenlasten unter Druck. Die durch die

private Vorsorgereform induzierte Stärkung kapitalgedeckter Elemente könnte dagegen langfristig entlastend wirken, sofern die Regulierung marktorientiert bleibt.

Auch aus gleichstellungs- und familienpolitischer Perspektive ergeben sich Wechselwirkungen. Die Aufwertung von Kindererziehungszeiten erfolgt zwar im Sinne der Anerkennung familiärer Arbeit, führt aber nicht automatisch zu einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen und setzt stattdessen finanzielle Mittel ein, die für gezieltere Vereinbarkeitsmaßnahmen dringend benötigt würden.

Schließlich zeigt die Reform der privaten Vorsorge Wechselwirkungen mit finanzmarktpolitischen Zielen. Die Stärkung bürokratiearmer, effizienter und renditestarker Anlageformen erhöht langfristig die Stabilität des Systems und schafft bessere Rahmenbedingungen für private Vermögensbildung. Gleichzeitig können verpflichtende Produktstandards oder zu starke Vorgaben für die Kostenstruktur die Vielfalt und Wettbewerbsfähigkeit des Marktes beeinträchtigen, was wiederum die Innovationskraft privater Anbieter schwächt.

3. Welche Elemente sollten im Altersvorsorgesystem in jetziger Form bestehen bleiben?

Besonders hervorzuheben ist der Grundsatz des Drei-Säulen-Modells, das aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Altersvorsorge besteht. Die DIHK betont, dass die Mischung aus umlagefinanzierten und kapitalgedeckten Komponenten eine zentrale Voraussetzung für Stabilität und Resilienz des Systems ist. Mit Blick auf die umlagefinanzierte Rentenversicherung ist hervorzuheben, dass das Prinzip der Teilhabeäquivalenz, nach dem sich die ausgezahlten Leistungen an Dauer und Höhe der eingezahlten Beiträge orientieren, beibehalten werden sollte. Eine Vermischung dieses Versicherungsprinzips mit Verteilungszielen findet statt, wenn etwa geringere Renten aus Beitragsmitteln oder Steuern aufgestockt werden sollen. Dies führt dazu, dass während der Phase der Erwerbstätigkeit die Arbeitsanreize auf Seiten der Versicherten verzerrt werden und sie ggfs. nicht in dem Umfang zur Beschäftigung bereit sind, wie ohne diese Eingriffe.

Der Versichertenkreis sollte aus Sicht der DIHK nicht ausgeweitet werden. So wird häufig diskutiert, weitere Personenkreise wie z.B. Selbstständige oder Beamte in die Gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen – zur vermeintlichen Absicherung der Tragfähigkeit der Finanzen. Eine solche Ausweitung zieht kurzzeitig zwar höhere Beitragszahlungen nach sich, doch auf mittlere und lange Sicht entstehen zusätzliche Rentenansprüche, die von den dann Erwerbstätigen finanziert werden müssen. An den grundlegenden Herausforderungen des demografischen Wandels ändert dies daher nichts.

In der privaten Vorsorge bleibt die nachgelagerte Besteuerung ein sinnvoller Mechanismus, da sie den Zinseszinsseffekt voll zur Wirkung kommen lässt und die Vermögensbildung effizienter

gestaltet. Schließlich ist ein verlässlicher Bestandsschutz für bestehende private Vorsorgeträger unverzichtbar, um Vertrauen, Planbarkeit und Rechtssicherheit zu gewährleisten.

4. Welche Risiken und Chancen gibt es im Vorsorgesystem, die vermieden bzw. stärker genutzt werden sollten?

Mit Blick auf Risiken ist hervorzuheben, dass der demografische Wandel in der Gesetzlichen Rentenversicherung langfristig zu erheblichen fiskalischen Verwerfungen führen wird. Der Druck auf die Beitragssätze und damit auf die Arbeitskosten der Betriebe wird weiter zunehmen. Der Anteil gesetzlich gebundener Ausgaben im Bundeshaushalt steigt, wodurch der finanzielle Spielraum für andere Ausgaben, etwa Investitionen, sinkt.

Der Erhalt von Frühverrentungsanreizen birgt das Risiko, sowohl die Rentenfinanzierung zu belasten als auch dringend benötigte Fachkräfte dem Arbeitsmarkt zu entziehen. Auch besteht die Gefahr, dass übermäßige staatliche Eingriffe in die private Vorsorge, die wirtschaftliche Entwicklung und den Wettbewerb beeinträchtigen.

Eine regelgebundene Rentenformel, die die demografische Entwicklung berücksichtigt, bietet dagegen Chancen in Form von Planungssicherheit und der Gewissheit, dass Arbeitskosten und steuerliche Belastungen die Betriebe nicht immer stärker unter Druck setzen. Instrumente, die den flexiblen Übergang in die Rente stärken, sind beizubehalten bzw. weiter auszubauen. Ältere Erwerbstätige können verstärkt in den Arbeitsmarkt integriert werden, was die Rentenkassen entlastet und auch im Kontext des Fachkräftemangels für die Betriebe wichtig ist.

Die Stärkung der privaten Altersvorsorge birgt große Chancen. Je nach Ausgestaltung kann private kapitalmarktbasierende Vorsorge die finanzielle Eigenverantwortung fördern und die Alterssicherung langfristig unterstützen, sofern Regulierung Anlegerschutz und Effizienz gleichermaßen berücksichtigt. Die aktuelle Reform sowie die Pläne zur Frühstartrente eröffnen damit Spielräume für eine zukunftsfähige Verteilung der Alterssicherungsrisiken.

5. Welche Lösungsansätze schlagen Sie vor? Welche Reform ist aus Ihrer Sicht zwingend erforderlich und sollte höchste Priorität haben? Welche Wechselwirkungen sind dabei zu beachten?

Die höchste Priorität sollte auf der Wiederherstellung einer demografiefesten Rentenformel liegen. Die DIHK hält eine Reaktivierung des Nachhaltigkeitsfaktors für unumgänglich, um die langfristigen Kostensteigerungen des Systems einzuhegen. Gleichzeitig sollte das Renteneintrittsalter regelgebunden an die Entwicklung der Lebenserwartung gekoppelt werden, um die verlängerte Lebensdauer fair zwischen Erwerbs- und Rentenphase aufzuteilen.

Weniger Frühverrentungen reduzieren neben einer längeren Lebensarbeitszeit den Anstieg der Beitragssätze in der Rentenversicherung. Das ist – auch mit Blick auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag, der bereits bei durchschnittlich über 42 Prozent liegt – für die Unternehmen wichtig, die diese Beiträge über ihre Arbeitgeberanteile mittragen. Die abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren sollte daher abgeschafft werden. Sie ist nicht zuletzt in Zeiten, in denen es nötig ist, die Weiterarbeit im Alter attraktiver zu gestalten, ein falsches Instrument. Für Personen, die besonders belastende Tätigkeiten ausüben, könnten auf anderem Wege praktikable Übergänge in die Rente geschaffen werden, so die Erwerbsminderungsrente hierfür nicht ausreichend erscheint.

Die Aktivrente sollte weiterentwickelt werden, indem Selbstständige einbezogen werden, ebenso wie - mit klaren Stichtagen und Missbrauchsschutz - Frührentnerinnen und Frührentner, um das Arbeitskräftepotenzial dieser Gruppe effizient zu nutzen.

Auch die bestehende Altersteilzeitregelung steht auf dem Prüfstand, nicht zuletzt hinsichtlich des Mindestalters von derzeit noch 55 Jahren. Gleiches gilt mit Blick auf die hier noch bestehenden steuerlichen und beitragsrechtlichen Vorteile. Diese Regelungen sollten angepasst werden, um Anreize für ein frühzeitiges Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit abzubauen.

Wer vorgezogen in Rente geht, muss üblicherweise einen Rentenabschlag i.H.v. 0,3 Prozent für jeden Monat vorgezogenen Rentenbezugs dauerhaft auf diesen vorgezogenen Rentenanteil in Kauf nehmen. Es sollte geprüft werden, ob diese Abschläge ausreichend hoch sind, um Anreize für einen frühzeitigen Renteneintritt zu vermeiden. Ist dies nicht der Fall, sollte eine Anhebung z.B. auf 0,5 Prozent erwogen werden.

Zusätzliche Arbeitsanreize für Rentenbezieher könnten zudem über eine Verringerung der Abgabenlast gesetzt werden. Für beschäftigte Rentenbezieher müssen Arbeitgeber weiterhin Beiträge zur Arbeitslosenversicherung abführen, ohne dass die Beschäftigten hierfür Ansprüche erwerben. Gleiches gilt zwar für Beiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung. Hier haben die Versicherten aber die Möglichkeit, zusätzliche Ansprüche zu erwerben, sofern sie eigene Beiträge zahlen. Prinzipiell sollte gelten, dass Beitragszahlungen Ansprüche gegenüberstehen müssen. Ist dies nicht der Fall, sollten sie mit Blick auf die Belastungen der Betriebe und die damit verknüpften Hemmnisse bei der Beschäftigung Älterer entfallen.

Nicht zuletzt sollte der Gesetzgeber versicherungsfremde Leistungen klar aus dem Beitragssystem auslagern und steuerfinanzierte Maßnahmen stärker priorisieren, die unmittelbar die Erwerbsbeteiligung, Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration verbessern.

Es ist weiterhin zu überlegen, die Steigerung der gesetzlichen Renten an die Inflation und nicht an die Lohnentwicklung zu koppeln. Auf diese Weise kann die demografisch bedingt wachsende Belastung der Betriebe und Beitragszahler ebenfalls begrenzt werden, die Kaufkraft der Rentner bleibt aber erhalten.

Mit Blick auf die Altersabsicherung der Gruppe der Selbstständigen ist folgendes zu beachten: Bislang unterliegt der Großteil der Selbstständigen keiner Altersvorsorgepflicht, sondern sorgt eigenständig für das Alter vor. Eine Pflicht zur Vorsorge, die diese Selbstständigen erfasst, könnte die unternehmerische Tätigkeit je nach Ausgestaltung stark beeinflussen. Grundsätzlich soll mit einer solchen Pflicht verhindert werden, dass Selbstständige im Alter aufgrund fehlender eigener Vorsorge auf die Grundsicherung im Alter angewiesen sind. In diesem Fall würden die Allgemeinheit der Steuerzahler und damit auch die Betriebe mit diesen Kosten belastet. Es gibt zu dieser Frage ein breites Meinungsspektrum in der Unternehmerschaft, aber das Anliegen einer Vorsorgepflicht ist aus Sicht der IHK-Organisation insgesamt nachvollziehbar. Allerdings ist die Voraussetzung, dass die Ausgestaltung einer etwaigen Pflicht unternehmerisches Engagement nicht bremst und möglichst unbürokratisch erfolgt. Im Koalitionsvertrag vorgesehen ist eine Versicherungspflicht für alle Neuselbstständigen, die bislang keiner Vorsorgepflicht unterliegen. Diese Beschränkung auf neue Selbstständige ist wichtig. Andernfalls müsste für die einbezogenen Bestandsselbstständigen geprüft werden, ob ihre bisher getätigte Vorsorge die Vorgaben der Versicherungspflicht erfüllt und sie ausreichend für das Alter absichert. Dies würde großen Prüfaufwand und damit auch große bürokratische Lasten für Unternehmen mit sich bringen. Aus Sicht der IHK-Organisation ist weiterhin wichtig, dass auch für die etwaigen versicherungspflichtigen neuen Selbstständigen die Möglichkeit eines unbürokratischen Opt-Out aus der Gesetzlichen Rentenversicherung als Vorsorgeform besteht, sofern eigene getätigte Vorsorge in einem unbürokratischen Verfahren nachgewiesen wird. Und insbesondere muss die spezielle Situation von Existenzgründern im Blick behalten werden, damit eine solche zusätzliche Absicherung kein Hemmschuh für die Existenzgründung wird. So sollte es eine Karenzzeit von einigen Jahren zu Beginn der Existenzgründung ebenso geben wie unbürokratische Möglichkeiten der Beitragsberechnung und -zahlung.

Auch im Bereich der privaten Altersvorsorge sollten Reformen vorangetrieben werden. Die DIHK unterstützt kostensenkende und vereinfachende Maßnahmen, warnt jedoch davor, Marktmechanismen durch starre Vorgaben zu schwächen. Es ist daher notwendig, Standardprodukte und Kostenverteilung so auszugestalten, dass sowohl Transparenz als auch Wettbewerb und Produktvielfalt gewahrt bleiben. Nach diesen Maßgaben sollte eine stärkere Verbreitung kapitalgedeckter Vorsorge angestrebt werden.

Ergänzende Informationen

a. Ansprechpartner mit Kontaktdaten

Dr. Anne Zimmermann

Bereich Gesundheitswirtschaft, Beschäftigung, Organisationsentwicklung
Leiterin des Referats Beschäftigung, Alterssicherung, Familie in der Arbeitswelt

DIHK | Deutsche Industrie- und Handelskammer
Breite Str. 29 | 10178 Berlin
Tel +49 30 20308-1631
E-Mail: zimmermann.anne@dihk.de | www.dihk.de

Christian Lebrecht

Rechtsanwalt (Syndikusanwalt)

Bereich Wirtschafts- und Finanzpolitik, Mittelstand
Referatsleiter Arbeitnehmerbesteuerung, Reisekosten, betriebliche Altersversorgung, Erbschaft- und Schenkungsteuer, Betriebsprüfung
DIHK | Deutsche Industrie- und Handelskammer
Breite Straße 29 | 10178 Berlin
Tel +49 30 20308-2606
Mobil +49 1511 1313040
E-Mail lebrecht.christian@dihk.de | www.dihk.de

b. Beschreibung DIHK

Wer wir sind:

Unter dem Dach der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) sind die 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs) zusammengeschlossen. Unser gemeinsames Ziel: Beste Bedingungen für erfolgreiches Wirtschaften.

Auf Bundes- und Europaebene setzt sich die DIHK für die Interessen der gesamten gewerblichen Wirtschaft gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit ein. Denn mehrere Millionen Unternehmen aus Handel, Industrie und Dienstleistung sind gesetzliche Mitglieder einer IHK - vom Kiosk-Besitzer bis zum Dax-Konzern. So sind DIHK und IHKs eine Plattform für die vielfältigen Belange der Unternehmen. Diese bündeln wir in einem verfassten Verfahren auf gesetzlicher Grundlage zum Gesamtinteresse der gewerblichen Wirtschaft und tragen so zum wirtschaftspolitischen Meinungsbildungsprozess bei. Grundlage unserer Stellungnahmen sind die wirtschaftspolitischen Positionen und beschlossenen Positionspapiere der DIHK unter Berücksichtigung der der DIHK bis zur Abgabe der Stellungnahme zugegangenen Äußerungen der IHKs und ihrer Mitgliedsunternehmen.

Darüber hinaus koordiniert die DIHK das Netzwerk der 150 Auslandshandelskammern, Delegationen und Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft in 93 Ländern.