



Starke Versorgung, starker Staat: Altersabsicherung in Sicherheits- behörden gewährleisten



**Gewerkschaft
der Polizei**
Bundesvorstand

Starke Versorgung, starker Staat: Altersabsicherung in Sicherheitsbehörden gewährleisten

Die aktuelle rentenpolitische Diskussion in Deutschland wird zunehmend von der Frage geprägt, wie die Alterssicherung langfristig stabil, generationengerecht und finanzierbar gestaltet werden kann. Dabei rückt auch die mögliche Einbeziehung von Beamt:innen in die gesetzliche Rentenversicherung stärker in den Fokus. Während Befürworter in einer Erwerbstätigenversicherung eine breitere Finanzierungsbasis und mehr Gleichbehandlung sehen, weisen Kritiker auf die verfassungsrechtlich verankerten Besonderheiten des Berufsbeamten­tums hin, insbesondere das Alimentationsprinzip und die lebenslange Versorgungspflicht des Dienstherrn.

Vor diesem Hintergrund bedarf die Debatte einer differenzierten Betrachtung mit eindeutiger Positionierung für die Menschen in Sicherheitsbehörden:

Es gilt, die unterschiedlichen Systeme der Alterssicherung – gesetzliche Rentenversicherung, Zusatzversorgung und beamtenrechtliche Versorgung – in ihrer jeweiligen Funktion, Ausgestaltung und Zielsetzung zu berücksichtigen und zugleich tragfähige Lösungen für eine nachhaltige und verlässliche Altersabsicherung zu entwickeln.

Warum gibt es zwei unterschiedliche Systeme?

- Bei der Formulierung des Grundgesetzes wurde die Bedeutung des Berufsbeamtentums für einen stabilen, sicheren und funktionsfähigen Staat berücksichtigt. Das Berufsbeamtentum soll die Rechtsstaatlichkeit gewährleisten. Die Neutralität der Verwaltung soll dem Gemeinwohl dienen (siehe Beschluss Bundesverfassungsgericht vom 22.05.1975 zum sog. „Radikalenerlass“). Somit ist das Berufsbeamtentum ein wichtiger Bestandteil des deutschen Rechtsstaats. Das Grundgesetz enthält in Artikel 33 Absatz 4 eine institutionelle Garantie des Berufsbeamtentums. Wer diese Garantie schwächt oder abschafft, legt die Axt an unseren Rechtsstaat und unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung.
- Der Dienst- und Treuepflicht der/des Beamt:in steht die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber (Alimentationsgrundsatz, Verzicht auf Tarifautonomie und Arbeitskampf, das Laufbahnprinzip und das Leistungsprinzip). Ursprünglich war mit der klassischen Lehre des besonderen Gewaltverhältnisses „Staat – Beamter“ die Theorie verbunden, Eingriffe in die Grundrechte von Beamt:innen bedürften keines Gesetzes, und es gebe keinen Rechtsschutz für Beamt:innen. Diese Lehre wurde mit Inkrafttreten des Grundgesetzes zurückgewiesen.
- Das Bundesverfassungsgericht hat die Bedeutung des Berufsbeamtentums und die damit verbundenen hergebrachten Grundsätze jüngst (17.09.2025) einmal mehr betont:

„**Das Alimentationsprinzip (Art. 33 Abs. 5 GG)** verpflichtet den Dienstherrn, Beamten und ihren Familien lebenslang einen amtsangemessenen Unterhalt zu gewähren. Es hat – im Zusammenwirken mit dem Lebenszeitprinzip – vor allem die Funktion, die Unabhängigkeit der Beamtinnen und Beamten im Interesse einer fachlich leistungsfähigen, rechtsstaatlichen und unparteiischen Verwaltung zu gewährleisten. Das Berufsbeamtentum sichert auf diese Weise das Prinzip der freiheitlichen Demokratie gegen Übergriffe zusätzlich ab.“

→ **Lebenslange Alimentationspflicht des Dienstherrn**

→ **Versorgung/Alimentation gilt auch für den Ruhestand („auf Lebenszeit“)**

Warum sind Beamt:innen nicht in der Gesetzlichen Rentenversicherung versichert?

Beamt:innen sind kein Teil der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV), weil sie einen besonderen, grundgesetzlich zum Schutz der freiheitlich-demokratischen Grundordnung verankerten Status haben. Das Grundgesetz schließt einen Ersatz des Alimentationsprinzips im Alter durch Eigenbeiträge von Beamt:innen in eine Rentenversicherung aus.

Unterschied zur Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV)

Beamtenversorgung	GRV
<ul style="list-style-type: none">• Steuerfinanziert	<ul style="list-style-type: none">• Beitragsfinanziert
<ul style="list-style-type: none">• Versorgung durch Dienstherrn	<ul style="list-style-type: none">• Versicherungssystem
<ul style="list-style-type: none">• Orientierung am letzten Amt	<ul style="list-style-type: none">• Orientierung an Lebensarbeitsleistung
<ul style="list-style-type: none">• Keine Beiträge während aktiver Dienstzeit	<ul style="list-style-type: none">• Pflichtbeiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern
<ul style="list-style-type: none">• Pension deckt beide Säulen der Altersversorgung ab	<ul style="list-style-type: none">• GRV und betriebliche Altersvorsorge (bAV; staatlich gefördert durch Entgeltumwandlung)

Kernaussage:

→ Beamt:innen „zahlen“ ihre Versorgung faktisch durch:

geringere Nettobesoldung im Vergleich zu gleichqualifizierten Tätigkeiten

- Beamt:innen nehmen nicht unmittelbar an Tarifverhandlungen teil und sind auf politische / parlamentarische gesetzliche Übertragung von Tarifvereinbarungen und Tarifabschlüssen angewiesen und abhängig.
- besondere dienstliche Bindungen

Beamt:innen werden wegen ihrer Alimentation im Alter vorher indirekt höher belastet als Arbeitnehmer:innen in der Rentenversicherung und von Anpassungen abgekoppelt:

- niedrigere Bruttogehälter der Beamt:innen im Vergleich zu gleich qualifizierten Arbeitnehmer:innen
- Erschwerniszulagen usw. zählen - anders als bei Arbeitnehmer:innen - nicht für die Altersversorgung und werden auch nicht regelmäßig mit den Tarifierhöhungen angepasst

- Beamt:innen zahlen wegen fehlender Beiträge in die Rentenversicherung höhere Einkommensteuer nach der "Besonderen Lohnsteuertabelle (Tabelle B)"
- oft zeitlich versetzte Gehaltssteigerungen gegenüber den Tarifabschlüssen der Arbeitnehmer:innen oder auch "Nullrunden"
- höhere Wochenarbeitszeiten als vergleichbare Arbeitnehmer:innen
- niedrigere Steigerungen der Grundgehälter nach Tariferhöhungen durch Abzug einer "Versorgungsrücklage"
- keine "Familienversicherung" wie bei Arbeitnehmer:innen, Beiträge zur privaten Krankenversicherung jeweils für sich und jeden Familienangehörigen mit Risikozuschlägen und Leistungsausschlüssen

Realität:

Deutliche Kürzungen der Beamtenversorgung (letzte 40 Jahre)

Ein wichtiger gewerkschaftlicher Punkt:

→ Die Beamtenversorgung wurde systematisch abgesenkt

Zentrale Einschnitte:

- Absenkung des Versorgungshöchstsatzes von ehemals 75 % auf heute höchstens 71,75 %
 - Einführung Nachhaltigkeitsfaktoren (wirkungsgleich zur GRV)
 - Anhebung der Regelaltersgrenze schrittweise auf 67 Jahre übertragen
 - Dämpfung der Besoldungsanpassungen
 - sog. „Versorgungsabschläge“
 - auch im Referentenentwurf für ein „Bundesalimentationsgesetz“ enthalten
 - Ruhegehaltsfähigkeit eingeschränkt – weniger Bestandteile werden berücksichtigt
 - Möglichkeiten des früheren Eintritts in die Rente (z.B. "Rente mit 63 ohne Abschläge") wurden nicht auf Beamt:innen übertragen
- Reformen der GRV wurden regelmäßig wirkungsgleich auf Beamt:innen übertragen
- ohne strukturelle Gegenleistungen wie z.B. eine Kompensation durch VBL oder steuerliche Anreize
- in der Polizeiverwaltung sitzen die beiden Statusgruppen nebeneinander und machen den gleichen Job unter unterschiedlichen Bedingungen (Arbeitszeit, Besoldung/Lohn, Rente/Versorgung).

Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gilt hier eben nicht, obwohl beide Gruppen hoheitliche Aufgaben wahrnehmen.

Ruhestandsversorgung ist für Polizeibeamt:innen zentrale Absicherung

Besondere Belastungen im Polizeidienst:

- ♦ Schicht- und Wechselschichtdienst (DuZ)
- ♦ hohe physische und psychische Belastung
- ♦ gesteigertes Gefährdungsrisiko
- ♦ erhöhte Wahrscheinlichkeit vorzeitiger Dienstunfähigkeit
- ♦ Das Alimentationsprinzip garantiert auch eine angemessene Versorgung bei Dienstunfällen und Tod im Dienst
- ♦ Da Polizeibeamt:innen einem besonderen Aufopferungsanspruch unterliegen und - anders als Arbeitnehmer:innen in der Rentenversicherung - einem besonders hohen Risiko ausgesetzt sind, im Dienst angegriffen, verletzt oder auch getötet zu werden, muss die besondere Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Beamt:innen diesem Aufopferungsanspruch in anderem Maße Rechnung tragen als die gesetzliche Rentenversicherung.

→ Die Ruhestandsversorgung ist zentrale Absicherung in der Polizei

→ insbesondere bei vorzeitigem Ausscheiden (Dienstunfähigkeit/Dienstunfall) sehr wichtig

Realität:

Bei der Gesetzlichen Rentenversicherung wird seit Jahren gespart.

Die GRV hat jährliche Einnahmen von rund 420 Milliarden Euro; davon sind etwa 120 Milliarden Euro Zuschuss des Bundes, circa 30 Prozent der Einnahmen. Vor fast 25 Jahren lagen die Rentenausgaben noch leicht über 10 Prozent des BIP; heute sind es knapp 9 Prozent. Entsprechend kleiner ist der Bundeszuschuss: Verglichen mit dem Jahr 2002 müsste er heute mehr als 22 Milliarden Euro höher sein. Damals betrug das Rentenniveau noch 52,6 Prozent. Und auch der Beitragssatz zur GRV lag Ende der 1990er Jahre mit über 20 Prozent deutlich höher als heute. Und schließlich: Das effektive Renteneintrittsalter liegt in Deutschland höher als beispielsweise in Frankreich, Luxemburg, Österreich, Polen und anderen EU-Staaten. Gleichzeitig steigt das durchschnittliche Rentenzugangsalter an auf heute 64,7 Jahre. Alles in allem zeigen diese Zahlen, dass bei der GRV seit Jahren gespart wird – zulasten der Rentner:innen.

Besondere Belastung verdient besondere Regeln

Aus Sicht der GdP ist die Frühverrentung bzw. Frühpensionierung ein zentraler Baustein, um den besonderen Belastungen im Polizeidienst gerecht zu werden. Polizist:innen im Vollzugsdienst sind über Jahrzehnte hinweg hohen physischen und psychischen Anforderungen ausgesetzt – Schichtdienst, Einsätze unter Gefährdung der eigenen Gesundheit sowie steigender Arbeitsdruck führen häufig dazu, dass viele ihre reguläre Lebensarbeitszeit nur eingeschränkt erreichen. Wir fordern

- ♦ flexible und belastungsgerechte Übergänge in den Ruhestand ohne unfaire Abschläge für Beamt:innen.

Gleichzeitig weisen wir darauf hin, dass auch die Tarifbeschäftigten im Polizeibereich (TVöD) – etwa in Leitstellen, Verwaltung oder kriminaltechnischen Bereichen – zunehmend unter hohen Arbeitsverdichtungen, Schichtarbeit und steigenden Anforderungen leiden, jedoch bislang deutlich weniger privilegierte Möglichkeiten zum vorzeitigen Renteneintritt haben. Für die Zukunft fordert die GdP deshalb

- ♦ eine Ausweitung belastungsgerechter Frühverrentungsmodelle auch für TVöD-Beschäftigte,
- ♦ verbesserte Ausgleichsregelungen bei gesundheitlicher Abnutzung sowie
- ♦ insgesamt eine gerechtere Anerkennung der unterschiedlichen Belastungsprofile innerhalb der Polizei.

Altersteilzeit muss als verlässliches und lebensphasenorientiertes Instrument gestärkt werden, um sowohl für Beamt:innen als auch für Tarifbeschäftigte einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen. Dabei ist es wichtig, dass die Modelle ausreichend attraktiv ausgestaltet sind – etwa durch finanzielle Ausgleichsmechanismen – und dienstliche Belange planbar berücksichtigt werden. Die GdP betont zudem, dass Altersteilzeit einen Beitrag zur Gesunderhaltung leisten und insbesondere stark belastete Bereiche im Polizeidienst entlasten kann. Voraussetzung ist, dass die Inanspruchnahme nicht an restriktiven Genehmigungspraxen scheitert, sondern als Bestandteil moderner Personalpolitik aktiv gefördert wird.

Unser Ziel ist es, sowohl für Beamt:innen als auch für Tarifbeschäftigte attraktive, faire und gesundheitsgerechte Perspektiven bis zum Ruhestand zu schaffen und damit die Funktionsfähigkeit sowie Attraktivität des Polizeidienstes langfristig zu sichern.

Schwierigkeiten durch Integration von Beamt:innen in Gesetzliche Rentenversicherung

Systembruch

- ♦ Aufhebung des Alimentationsprinzips
- ♦ Verfassungsrechtlich problematisch

Dienstunfähigkeitsrisiko nicht abgedeckt

- ♦ entscheidender Unterschied zur Erwerbsminderungsrente

Attraktivitätsverlust des Berufs

- ♦ Nachwuchsgewinnung würde massiv erschwert

Keine nachhaltige Finanzierung der Rentenversicherung

- ♦ Die Renten-Kommission „Verlässlicher Generationenvertrag“ stellte 2020 fest: „Die Kommission verkennt nicht, dass es Argumente gibt, die dafürsprechen könnten, Beamtinnen und Beamte in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen. Für den Aspekt der nachhaltigen Finanzierung der Rentenversicherung gilt dies jedoch voraussichtlich eher nicht.“
- ♦ Die Arbeitgeber (Bund & Länder) müssten für die Beamt:innen den gesamten Beitragssatz zur GRV übernehmen; das würde die öffentlichen Kassen jährlich mit rund 20 Mrd. Euro belasten. Alternativ würde der Beitragssatz hälftig zwischen den Dienstherren (Bund & Ländern) und den Beamt:innen geteilt, wie es bei Arbeitnehmer:innen der Fall ist; das würde die öffentlichen Haushalte mit rund 10 Mrd. Euro pro Jahr belasten; gleichzeitig müssten Bund & Länder die Alimentation erhöhen, um eine verfassungsgemäße Alimentation zu gewährleisten, weil die Alimentation durch die Rentenversicherungspflicht faktisch sinken würde.
- ♦ Die bestehenden Versorgungsansprüche der Beamt:innen sind rechtlich geschützt, sie können nicht einfach gekürzt werden. Deshalb würde jeder Systemwechsel erst in ca. 40-50 Jahren voll wirksam werden können. So lange hätten Bund und Länder eine Doppelbelastung zu tragen.

Bedeutung einer starken Altersversorgung für Tarifbeschäftigte

Gesamtperspektive für Polizeibehörden

Gesetzliche Rente als Fundament

- ♦ wichtigste Säule für Tarifbeschäftigte
- ♦ sichert gesellschaftlichen Mindeststandard
- ♦ schützt vor Altersarmut

→ Stabilisierung und Stärkung des Rentenniveaus dringend erforderlich

Zusatzversorgung (VBL) – unverzichtbar

Funktion der VBL:

- ♦ ergänzt die GRV um eine zweite Säule

Bedeutung im Polizeibereich:

Viele Tarifbeschäftigte in:

- ♦ Verwaltung
- ♦ IT
- ♦ Ermittlungsunterstützung
- ♦ Leitstellen

→ ohne VBL:

- ♦ deutliche Versorgungslücke
- ♦ Wettbewerbsnachteil gegenüber Beamtenstatus

Gleichwertigkeit der Systeme

Ziel:

→ Kein „Gegeneinander“ von Beamten und Tarifbeschäftigten

→ sondern vergleichbare Alterssicherung

- ♦ Beamtenversorgung = eigenständiges, verfassungsgebundenes System
- ♦ GRV + VBL = funktionales Äquivalent für Tarifbeschäftigte
- ♦ Entsprechend außerhalb des öffentlichen Dienstes: GRV + betriebliche Altersvorsorge

Kernforderungen

Für Beamt:innen:

- ♦ Erhalt des Alimentationsprinzips
- ♦ keine weiteren Kürzungen der Versorgung
- ♦ realitätsgerechte Berücksichtigung belastender Polizeitätigkeit

Für Tarifbeschäftigte:

- ♦ stabiles Rentenniveau (GRV) von mindestens 50% und perspektivische Entwicklung von GRP + bAV in Höhe von 70%.
- ♦ Stärkung der VBL, um GRV auszugleichen und Niveau von 70% zu erreichen
- ♦ bessere Anerkennung von Belastungen (z. B. Schichtarbeit)

Systemübergreifend:

- ♦ Sicherstellung vergleichbarer Alterssicherung
- ♦ Verhinderung von Altersarmut im öffentlichen Dienst
- ♦ Attraktivitätssteigerung des Polizeibereichs insgesamt



Die **JUNGE GRUPPE der GdP** betont in der aktuellen Diskussion, dass die Zukunftssicherheit, Generationengerechtigkeit und die Attraktivität des Polizeiberufs besonders zu beachten sind. Der Bundesjugendvorstand der GdP hat dazu einen entsprechenden Antrag für den GdP-Bundeskongress im November 2026 eingebracht:

Sichere und berechenbare Versorgungssysteme

- ♦ Keine schleichende Absenkung des Versorgungsniveaus für künftige Beamt:innen
- ♦ Klarheit über langfristige Ansprüche, um Planungssicherheit zu gewährleisten

Übertragbarkeit und Flexibilität

- ♦ Verbesserte Regelungen bei Wechsel zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft
- ♦ Mitnahme von Versorgungsansprüchen (Stichwort: Portabilität)

Angleichung und faire Lastenverteilung zwischen Generationen

- ♦ Keine einseitige Belastung jüngerer Jahrgänge durch Reformen
- ♦ Beteiligung des Staates an der Vorsorge (z. B. stärkere Kapitalrücklagen für Pensionen)



Für die **Frauengruppe der GdP** liegt der Fokus auf Gleichstellung, Erwerbsbiografien und strukturellen Nachteilen:

Bessere Berücksichtigung von Care-Arbeit

- ◆ Höhere Anrechnung von Kindererziehung und Pflegezeiten in Pension und Rente
- ◆ Vermeidung von Versorgungsungleichheiten durch Erwerbsunterbrechungen

Schließung von Gender-Gaps in der Altersversorgung

- ◆ Maßnahmen gegen geringere Pensionen/Renten aufgrund von Teilzeit
- ◆ gezielte Ausgleichsmechanismen für weibliche Erwerbsbiografien

Flexiblere Modelle für Lebensarbeitszeit

- ◆ Möglichkeiten zur Reduzierung oder Unterbrechung der Arbeitszeit ohne massive Einbußen
- ◆ bessere Übergänge in den Ruhestand (z. B. Teilpension)



Im Mittelpunkt der **Seniorengruppe der GdP** steht der Bestandsschutz der Versorgung:

Erhalt des Versorgungsniveaus

- ◆ Keine weiteren Kürzungen bei Pensionen oder bei der Beamtenversorgung
- ◆ Bisherige Kürzungen müssen rückgängig gemacht werden

Inflationsausgleich und Kaufkraftsicherung

- ◆ Regelmäßige Anpassung der Pensionen an Preisentwicklung
- ◆ Übertragung von Tarifierhöhungen auf Versorgungsempfänger

Gleichbehandlung mit Rentner:innen

- ◆ Vergleichbare Entwicklungen bei Renten und Pensionen
- ◆ Vermeidung politisch motivierter „Gegeneinander-Ausspielung“



**Gewerkschaft
der Polizei**

Die Tarifbeschäftigten in der GdP wollen

- ♦ Stärkung der gesetzlichen Rente
- ♦ Sicherung bzw. Anhebung des Rentenniveaus
- ♦ Verlässliche Altersvorsorge ohne weitere Absenkung des Leistungsniveaus
- ♦ Bessere betriebliche Altersvorsorge (VBL)
- ♦ Stärkung und Ausbau der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst
- ♦ Verlässliche Leistungen ohne weitere Leistungskürzungen oder steigende Eigenanteile
- ♦ Angleichung und faire Behandlung gegenüber Beamt:innen
- ♦ Vermeidung wachsender Unterschiede zwischen Pensionen und Renten
- ♦ Anerkennung vergleichbarer Leistungen durch bessere Gesamtversorgung



Rente und mehr



Wann beginnt die Rente?

**Gewerkschaft der Polizei
Bundesvorstand**
Abt. Neue Arbeitswelt
Stromstraße 4 • 10555 Berlin
Tel. 30 399921-121 – 29200
E-Mail: arbeitswelt@gdp.de



**Gewerkschaft
der Polizei**
Bundesvorstand