



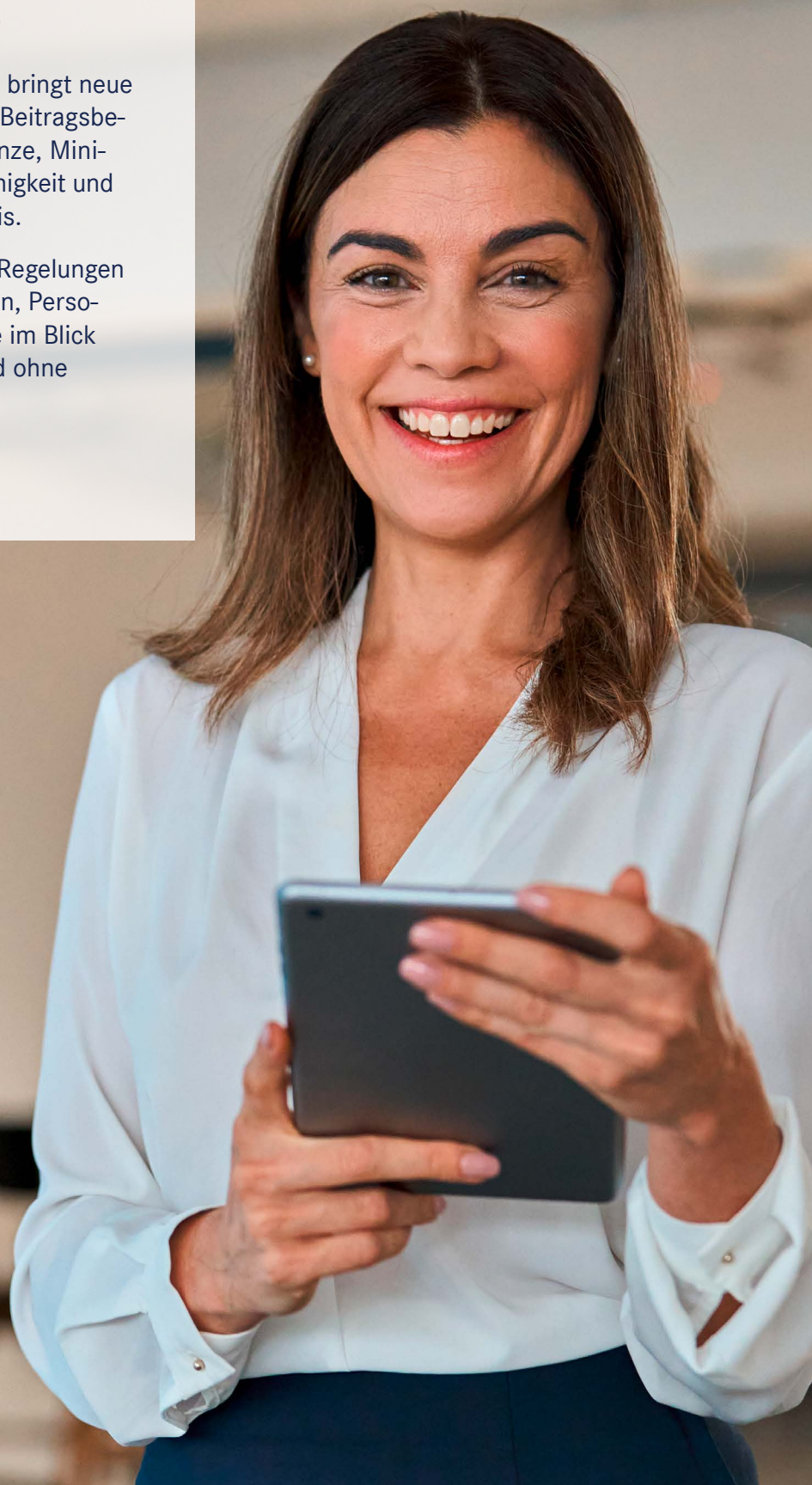
Das GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz für Payroll und Entgeltabrechnung

Die wichtigsten Regelungen und Änderungen im Überblick

Sehr geehrte Leser*innen,

Das GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz bringt neue Anforderungen für die Entgeltabrechnung. Beitragsbemessungsgrenze, Jahresarbeitsentgeltgrenze, Minijobs, Familienversicherung, Teilarbeitsunfähigkeit und Teilkrankengeld verändern die Payroll-Praxis.

Dieses Whitepaper ordnet die wichtigsten Regelungen ein und zeigt, welche Themen Unternehmen, Personalabteilungen und Payroll-Verantwortliche im Blick behalten sollten. Verständlich, fundiert und ohne vorschnelle Handlungsempfehlungen.



1. Überblick und zeitliche Einordnung

Das GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz ist am 29. Juli 2026 verkündet worden und grundsätzlich am 30. Juli 2026 in Kraft getreten. Die für Arbeitgeber und Entgeltabrechnung wesentlichen Änderungen werden jedoch überwiegend erst ab 2027 beziehungsweise 2028 wirksam. Maßgeblich sind daher sowohl der Inhalt der Neuregelungen als auch deren gestaffeltes Inkrafttreten.

Zeitpunkt	Änderung	Bedeutung für Payroll
Ab 1. Januar 2027	Einmalige zusätzliche Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze und der Jahresarbeitsentgeltgrenze um 300 Euro monatlich.	Neue Beitragsberechnung und erneute Prüfung des Versicherungsstatus in relevanten Fällen.
Ab 1. Januar 2027	Anpassung des pauschalen Arbeitgeberbeitrags zur Krankenversicherung bei gewerblichen Minijobs.	Höhere beziehungsweise dynamisch an den GKV-Beitrag gekoppelte Arbeitgeberbelastung.
Ab 1. Januar 2027	Weitere Änderungen bei Krankengeld und im Zusammenhang mit Teilrenten.	Zusätzliche Abgrenzung zwischen Arbeitsentgelt, Rentenleistung und Krankengeld.
Ab 1. Januar 2028	Beitragszuschlag für bestimmte bisher familienversicherte Ehegatten und Lebenspartner.	Verarbeitung von Informationen der Krankenkasse und Berücksichtigung des Zuschlags im Beitragsverfahren.
Ab 1. Januar 2028	Teilarbeitsunfähigkeit und Teilkrankengeld.	Neue Kombination aus tatsächlicher Arbeitsleistung, anteiligem Arbeitsentgelt und Sozialleistung.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf den Gesetzesstand vom 29. Juli 2026. Soweit der Gesetzgeber oder die gemeinsame Selbstverwaltung weitere Detailregelungen festlegt, sind diese für die praktische Anwendung zusätzlich zu berücksichtigen.

2. Beitragsbemessungsgrenze und Jahresarbeitsentgeltgrenze

Zum 1. Januar 2027 wird die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung einmalig zusätzlich zur regulären Anpassung um 300 Euro angehoben. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze, also die Versicherungspflichtgrenze in der Krankenversicherung, steigt ebenfalls zusätzlich um 300 Euro monatlich beziehungsweise 3.600 Euro jährlich.

Die Beitragsbemessungsgrenze bestimmt, bis zu welchem Arbeitsentgelt Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung berechnet werden. Für Beschäftigte mit einem Einkommen oberhalb der bisherigen Grenze kann die zusätzliche Anhebung zu höheren Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-anteilen führen. Nach den Angaben des Bundesministeriums für Gesundheit beträgt die zusätzliche Belastung für betroffene GKV-Mitglieder bis zu rund 26 Euro monatlich für den hälftigen Beitragsanteil.

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze hat eine andere Funktion. Sie entscheidet darüber, ob für Beschäftigte Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht oder Versicherungsfreiheit eintritt. Die zusätzliche Anhebung kann deshalb insbesondere bei Einkommen nahe der Versicherungspflichtgrenze zu einer veränderten versicherungsrechtlichen Beurteilung führen. Für bestimmte Beschäftigte, die am 31. Dezember 2026 bereits wegen Überschreitens der geltenden Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und privat krankenversichert sind, sieht das Gesetz eine Bestandsschutzregelung vor.

3. Geringfügige Beschäftigung

Bei gewerblichen Minijobs wird der pauschale Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung neu bestimmt. Er orientiert sich künftig am allgemeinen Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung zuzüglich des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes. Der bisherige feste Pauschalwert wird damit durch eine dynamische Anbindung an die Entwicklung der GKV-Beitragsätze ersetzt.

Die Änderung betrifft die Arbeitgeberseite und erhöht bei gleichbleibenden übrigen Voraussetzungen die Aufwendungen für gewerbliche Minijobs. Für die Entgeltabrechnung ist zwischen dem pauschalen Krankenversicherungsbeitrag und den übrigen Beiträgen sowie der jeweiligen Beschäftigungsart zu unterscheiden. Die Abgrenzung zu kurzfristigen Beschäftigungen und zum Übergangsbereich bleibt unabhängig davon erforderlich.

4. Familienversicherung und Beitragszuschlag

Ab dem 1. Januar 2028 wird für bestimmte bisher beitragsfrei familienversicherte Ehegatten und Lebenspartner ein Beitragszuschlag erhoben. Der Zuschlag beträgt 2,5 Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen des hauptversicherten GKV-Mitglieds. Er wird dem hauptversicherten Mitglied zugeordnet und nicht dem bisher familienversicherten Ehegatten oder Lebenspartner.

Die beitragsfreie Familienversicherung bleibt in gesetzlich bestimmten Fällen erhalten. Dazu gehören nach dem aktuellen Gesetzesstand insbesondere Kinder, Eltern mit Kindern bis zum vollendeten 12. Lebensjahr, Eltern von Kindern mit Behinderungen, pflegende Angehörige sowie weitere ausdrücklich geregelte Konstellationen. Für die konkrete Prüfung der Voraussetzungen sind die gesetzlichen Ausnahmeregelungen und die Feststellungen der Krankenkasse maßgeblich.

Die Krankenkasse prüft den Versicherungsstatus und übermittelt die für das Beitragsverfahren erforderlichen Informationen. Der Arbeitgeber übernimmt nicht die vollständige materielle Prüfung der Familienversicherung. Er hat jedoch die übermittelten Daten in der Entgeltabrechnung zu berücksichtigen, den Beitragszuschlag entsprechend zu verarbeiten und den Abzug sowie die Abführung korrekt abzubilden. Der Zuschlag wird wie die übrigen Beiträge zur Sozialversicherung über das jeweils zuständige Zahlverfahren einbehalten und abgeführt.

5. Teilarbeitsunfähigkeit und Teilkrankengeld

Ab dem 1. Januar 2028 wird die Teilarbeitsunfähigkeit als neue Fallgestaltung eingeführt. Sie kommt bei länger andauernder Arbeitsunfähigkeit in medizinisch geeigneten Fällen in Betracht. Ärztinnen und Ärzte können drei Stufen der Teilarbeitsfähigkeit feststellen: 25, 50 oder 75 Prozent. Die Feststellung setzt die Zustimmung der versicherten Person und des Arbeitgebers voraus. Weitere Einzelheiten zur Feststellung und Ausgestaltung legt die gemeinsame Selbstverwaltung fest.

Die betroffene Person erbringt im festgestellten Umfang tatsächlich Arbeitsleistung. Für diesen Anteil zahlt der Arbeitgeber Arbeitsentgelt. Für den verbleibenden krankheitsbedingten Ausfall kann die Krankenkasse Teilkrankengeld zahlen. Die Höhe des Teilkrankengeldes richtet sich nach den gesetzlichen Berechnungsvorgaben und entspricht nicht automatisch einem bestimmten Prozentsatz des bisherigen Nettoentgelts.

Der Arbeitgeber hat zu prüfen, ob der konkrete Arbeitsplatz für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist. Ein allgemeiner Anspruch auf Einrichtung oder umfassende Anpassung eines Arbeitsplatzes folgt aus der Neuregelung nicht. Widerspricht der Arbeitgeber der Teilarbeitsfähigkeit innerhalb der vorgesehenen Frist, bleibt es bei der vollständigen Arbeitsunfähigkeit.

Die Teilarbeitsunfähigkeit ist von der stufenweisen Wiedereingliederung nach dem sogenannten Hamburger Modell zu unterscheiden. Bei der stufenweisen Wiedereingliederung bleibt die beschäftigte Person grundsätzlich vollständig arbeitsunfähig und erhält kein Arbeitsentgelt für die geleisteten Stunden. Bei der Teilarbeitsunfähigkeit besteht dagegen ein eigener Status mit tatsächlicher Arbeitsleistung, anteiligem Arbeitsentgelt und gegebenenfalls Teilkrankengeld.

6. Krankengeld, Teilrente und weitere Abgrenzungen

Die Reform senkt nicht pauschal die Höhe oder die maximale Bezugsdauer des Krankengeldes. Änderungen ergeben sich jedoch bei der Struktur der Leistungsgewährung und bei der Abgrenzung verschiedener Leistungsarten. Insbesondere die Kombination aus Teilrente, Teilarbeitsunfähigkeit, Teilkrankengeld und Arbeitsentgelt kann neue versicherungsrechtliche und abrechnungstechnische Prüfungen erfordern.

Arbeitsentgelt, Entgeltfortzahlung, Krankengeld, Teilkrankengeld und Rentenleistungen sind getrennt zu betrachten. Welche Leistung in welchem Zeitraum zu berücksichtigen ist, hängt von den gesetzlichen Voraussetzungen und dem konkreten Sachverhalt ab. Die Entgeltabrechnung muss die jeweiligen Zeiträume und Leistungsarten eindeutig erfassen und voneinander abgrenzen.

7. Auswirkungen auf Entgeltabrechnung und Datenverarbeitung

Die Neuregelungen berühren mehrere Daten- und Kommunikationsprozesse. Dazu gehören insbesondere die Verarbeitung neuer Rechengrößen, die Aktualisierung von Beitragssätzen und Abrechnungsschlüsseln, die Übermittlung von Informationen durch Krankenkassen sowie die Erfassung von Arbeitszeit und Fehlzeiten bei Teilarbeitsunfähigkeit.

Bereich	Zu berücksichtigende Änderung
Stammdaten	Neue Beitragsbemessungsgrenze und Jahresarbeitsentgeltgrenze ab 2027; Prüfung betroffener Versicherungsstatus.
Minijobs	Neuer pauschaler Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung bei gewerblichen Minijobs.
Familienversicherung	Verarbeitung des von der Krankenkasse übermittelten Beitragszuschlags ab 2028.
Arbeitsunfähigkeit	Erfassung der festgestellten Stufe, der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und der Ausfallzeiten.
Entgelt und Beiträge	Trennung von Arbeitsentgelt, Entgeltfortzahlung, Teilkrankengeld und sonstigen Sozialleistungen.
Meldeverfahren	Anpassung an die jeweils geltenden technischen Vorgaben und Rückmeldeverfahren.

Die fachliche Beurteilung des Versicherungs- und Beschäftigungsstatus bleibt von der technischen Berechnung zu unterscheiden. Abrechnungssysteme können die Berechnung und Übermittlung unterstützen, ersetzen aber nicht die Prüfung, ob die Voraussetzungen einer gesetzlichen Fallgruppe erfüllt sind.

8. Zusammenfassung der Änderungen

Regelungsbereich	Gesetzliche Änderung	Wirksamkeit
Beitragsbemessungsgrenze	Einmalige zusätzliche Anhebung um 300 Euro monatlich zur regulären Anpassung.	1. Januar 2027
Jahresarbeitsentgeltgrenze	Einmalige zusätzliche Anhebung um 300 Euro monatlich beziehungsweise 3.600 Euro jährlich.	1. Januar 2027
Gewerbliche Minijobs	Pauschaler Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung wird an allgemeinen Beitragssatz und durchschnittlichen Zusatzbeitrag gekoppelt.	1. Januar 2027
Familienversicherung	Beitragszuschlag von 2,5 Prozent für bestimmte bisher beitragsfrei mitversicherte Ehegatten und Lebenspartner.	1. Januar 2028
Teilarbeitsunfähigkeit	Teilweise Arbeitsfähigkeit in den Stufen 25, 50 oder 75 Prozent bei Zustimmung der versicherten Person und des Arbeitgebers.	1. Januar 2028
Teilkrankengeld	Leistung für den krankheitsbedingten Ausfallanteil neben anteiligem Arbeitsentgelt.	1. Januar 2028

Die Änderungen betreffen damit sowohl laufende Berechnungen als auch Statusentscheidungen und die Verarbeitung von Rückmeldungen. Besonders relevant sind Fälle mit Einkommen nahe der Jahresarbeitsentgeltgrenze, gewerbliche Minijobs, bisher familienversicherte Partner sowie längere Arbeitsunfähigkeiten mit einer möglichen Teilarbeitsfähigkeit.

Fazit

Das GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz führt ab 2027 und 2028 zu mehreren Änderungen mit unmittelbarer Bedeutung für Payroll und Entgeltabrechnung. Die zusätzlichen Anhebungen der Beitragsbemessungs- und Jahresarbeitsentgeltgrenze verändern Beiträge und Versicherungs-status. Der neue Minijob-Beitrag wirkt sich auf die Arbeitgeberbelastung aus. Ab 2028 kommen der Beitragszuschlag für bestimmte familienversicherte Partner sowie die Teilarbeitsunfähigkeit mit Teilkrankengeld hinzu. Für die Praxis entscheidend ist die korrekte Verbindung von gesetz-lichen Voraussetzungen, Krankenkasseninformationen, Zeitdaten und Entgeltabrechnung.

Quellenangaben

Bundesministerium für Gesundheit: GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz, Stand 29. Juli 2026.

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/gesetze-und-verordnungen/detail/gkv-beitragssatzstabilisierungsgesetz>

Bundesministerium für Gesundheit: FAQ zum GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz, Stand 10. Juli 2026.

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/gesetze-und-verordnungen/guv-21-lp/gkv-beitragssatzstabilisierungsgesetz-faq>

Bundesgesetzblatt Teil I 2026 Nr. 228: Gesetz zur Stabilisierung der Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung.

<https://www.recht.bund.de/bgb1/1/2026/228/VO.html>

LOHN + GEHALT: GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz beschlossen.

<https://www.lohnundgehalt-magazin.de/artikel/gkv-beitragssatzstabilisierungsgesetz-beschlossen/>

Redaktionsstand: 20. August 2026. Maßgeblich ist der jeweils geltende Gesetzes- und Verfahrensstand. Technische Vorgaben, Beitragssätze und Umsetzungsdetails können durch spätere Veröffentlichungen konkretisiert werden.

Passende Weiterbildungen finden Sie hier:

Praxiswissen für Ihren Erfolg im Job

Erfahren Sie in unseren Weiterbildungen praktisches und aktuelles Know-how zu den Themen Arbeitsrecht, Entgeltabrechnung und Personalmanagement.

[Jetzt informieren.](#)

e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen.

[Jetzt informieren und testen.](#)

Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als Inhouse-Training.

[Jetzt individuelles Angebot anfordern.](#)