



Gleich  
geht's  
los

Start 14:00 Uhr

04.08.2021

Monatsticker

ETL



**ETL | Freund & Partner GmbH**  
**ETL | ADVITAX GmbH**

Ihlenfelder Straße 5  
17034 Neubrandenburg

[www.fp-neubrandenburg.de](http://www.fp-neubrandenburg.de)  
[www.advitax-neubrandenburg.de](http://www.advitax-neubrandenburg.de)



Andrea Bruhn



Olaf Jaensch



Christoph Moeck



Burkhard Wendorff



Thomas Wiethoff

04.08.2021

Monatsticker

**ETL**

# Agenda

1. Neues zu Photovoltaikanlagen im Steuerrecht
2. § 616 BGB im Arbeitsvertrag
3. Update zu den Coronahilfen

# Photovoltaikanlagen im Steuerrecht

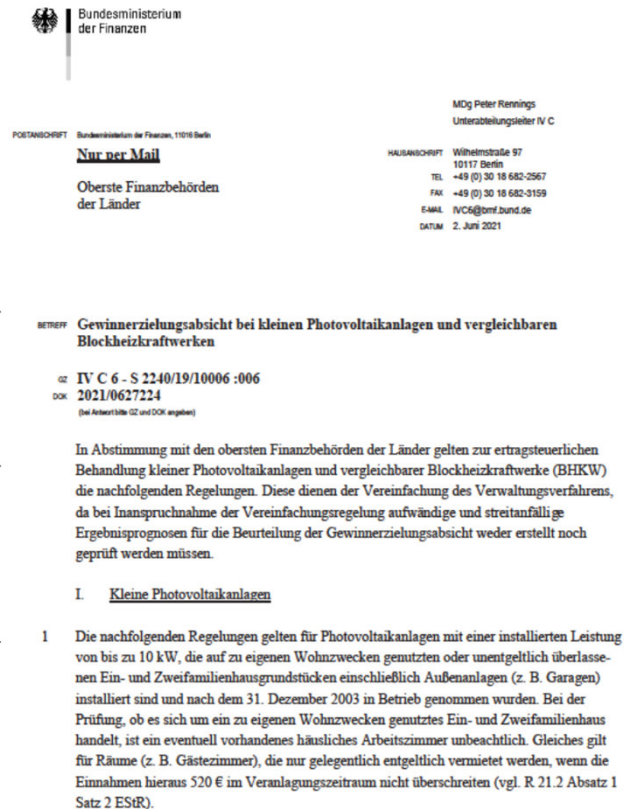


# Photovoltaikanlagen im Steuerrecht

- BMF-Schreiben vom 02.06.2021 zum Thema Gewinnerzielungsabsicht bei
- kleinen Photovoltaikanlagen (bis 10 kW) und
- vergleichbaren Blockheizkraftwerken (bis 2,5 kW)

auf **privaten Grundstücken**, welche nach dem 31.12.2003 erstmalig in Betrieb genommen wurden

→ Vereinfachungsregelung im Bereich der Einkommensteuer



# Photovoltaikanlagen im Steuerrecht

## Folgen der Vereinfachungsregelung

- Finanzamt unterstellt im Bereich der Einkommensteuer von Beginn an steuerlich „Liebhaberei“
- Gewinne/Verluste werden nicht mehr bei der Einkommensteuerveranlagung berücksichtigt
- Gestellter Antrag/Wahlrecht gilt auch für Folgejahre
- Achtung!! bei Verlusten: Dies gilt auch für die Vergangenheit, soweit Steuerbescheide geändert werden können → Hierdurch kann es auch zu Nachzahlungen/Verzinsungen kommen
- Gewinnermittlungen müssen nicht mehr erstellt werden
- Die Photovoltaikanlage / das Blockheizkraftwerk stellen kein Betriebsvermögen dar
  - ein Betriebsaufgabegewinn bzw. –verlust ist folglich nicht zu erfassen
  - auch sind keine stillen Reserven zu ermitteln bzw. festzustellen

# Photovoltaikanlagen im Steuerrecht

## Voraussetzungen für Anwendung der Vereinfachungsregelung

- Photovoltaikanlagen bis zu einer Leistung von 10 kW
- Blockheizkraftwerke bis zu einer Leistung von 2,5 kW
- Erstmalige Inbetriebnahme nach dem 31.12.2003
- Müssen auf bzw. in einem zu eigenen Wohnzwecken genutzten oder unentgeltlich überlassenem Ein- oder Zweifamilienhausgrundstück einschl. Außenanlagen installiert sein

## Ausübung der Vereinfachungsregelung

- Wahlrechtsausübung durch formfreie schriftliche Erklärung, die die o.a. Voraussetzungen bejahen muss
- Werden Anlagen von mehreren Personen betrieben, so müssen alle die Erklärung unterschreiben

# Photovoltaikanlagen im Steuerrecht

## Was ist mit der Umsatzsteuer?

- Keine Änderung durch die Vereinfachungsregel (BMF-Schreiben)
- Bisherige Grundsätze bleiben bestehen
- Kleinunternehmerregelung nach § 19 Umsatzsteuergesetz möglich
- Umsatzgrenzen: <22.000 EUR im Vorjahr und <50.000 EUR im laufenden Jahr
- Verzicht auf Kleinunternehmerregelung möglich (Bindungsfrist: mind. 5 Jahre)
- Achtung Vor- und Nachteile sollten genau geprüft werden!!!
- Umsatzsteuererklärung ist grds. jährlich abzugeben



# Photovoltaikanlagen im Steuerrecht

## Was ist mit der Gewerbesteuer?

- Betreiber „kleinerer“ Solaranlagen (Leistung < 10 kW) sind gem. § 3 Nr. 32 GewStG seit 2019 von der Gewerbesteuer befreit
- Dies gilt nicht für Blockheizkraftwerke
- Gewinn kleinerer Anlagen jedoch i.d.R. kleiner als der Gewerbesteuerfreibetrag (24.500 EUR)

# Arbeitsrecht

## § 616 BGB

In aller Kürze:  
Ohne Arbeit kein Lohn?



**Aigerim Rachimow**

**Rechtsanwältin**

Fachanwältin für Medizinrecht

Fachanwältin für Arbeitsrecht



ETL Rechtsanwälte GmbH  
Rechtsanwaltsgesellschaft

Ernst-Barlach-Straße 4

18055 Rostock

[www.etl-rechtsanwaelte.de](http://www.etl-rechtsanwaelte.de)

E-Mail: [aigerim.rachimow@etl.de](mailto:aigerim.rachimow@etl.de)

Telefon 0381/252295-20

# „Ohne Arbeit kein Lohn“?

§ 616 BGB

§ 616 Vorübergehende Verhinderung

*Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.*

→ Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen unvermeidbarer kurzzeitiger Arbeitsverhinderung

# „Ohne Arbeit kein Lohn“?

## Für wen gilt § 616 BGB?

1. § 616 BGB gilt für alle Dienstverhältnisse. Dazu gehört auch das Arbeitsverhältnis.
  - Dies umfasst alle Vollzeit- und Teilzeit-, un- und befristete Arbeitsverhältnisse sowie kurzfristige Aushilfsarbeits- oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.
  - Sind Beschäftigte noch in der Probezeit gilt § 616 BGB ebenfalls.
2. Für Auszubildende gilt ausschließlich § 19 BBiG.

# „vorübergehende Verhinderung“?

Unter welchen Voraussetzungen ist ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen unvermeidbarer kurzzeitiger Arbeitsverhinderung nach § 616 BGB gegeben?

1. § 616 BGB gilt für Verhinderungen aus persönlichen Gründen. Das heißt, § 616 BGB greift nur, wenn der Grund für die Arbeitsverhinderung aus einem Ereignis der persönlichen Sphäre der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers resultiert. In Betracht kommen hier insbesondere familiäre Ereignisse.
2. Ist ein/-e Arbeitnehmer/-in dagegen aufgrund äußerer Ereignisse an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert, greift § 616 BGB nicht. Der Arbeitgeber ist daher auch nicht verpflichtet, das Entgelt fortzuzahlen.

# „vorübergehende Verhinderung“?

Unter welchen Voraussetzungen ist ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen unvermeidbarer kurzzeitiger Arbeitsverhinderung nach § 616 BGB gegeben?

1. Ein Anspruch aus § 616 BGB ergibt sich nur dann, wenn die unterbliebene Arbeitsleistung allein auf einem persönlichen Leistungshindernis beruht. Wäre die/der Beschäftigte auch beim Wegdenken des Leistungshindernisses aus einem anderen Grund ihren/seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nicht nachgekommen, besteht also kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn der/die Arbeitnehmer/-in an dem Tag arbeitsunfähig oder in Urlaub ist.
2. Dasselbe gilt, wenn die/der Beschäftigte die Arbeitsverhinderung selbst verschuldet hat. Ein schuldhaftes Verhalten der/des Beschäftigten liegt vor, wenn sie/er den zur Dienstverhinderung führenden Grund vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.
3. Beschäftigte sind darüber hinaus verpflichtet, ihrem Arbeitgeber Grund und Dauer der Arbeitsverhinderung unverzüglich nach Kenntniserlangung anzuzeigen, damit dieser sich auf die Verhinderung einstellen kann.

# Fallgruppen des § 616 BGB

In den folgenden Fällen wird meist ein Verhinderungsgrund im Sinne von § 616 BGB angenommen:

1. Krankheit (bei freien Mitarbeitern) und Arztbesuche (wenn noch keine AU vorlag)
2. Pflege naher Angehöriger
3. Familiäre Ereignisse...
4. Umzug
5. Öffentliche Pflichten, Vorladungen
6. Ehrenämter
7. Quarantäne
8. Kinderbetreuung aufgrund der Schließung von Kindertagesstätten und Schulen
9. Betriebsschließung aufgrund von behördlicher Gebiets- oder Aufenthaltssperren



# Fallgruppen des § 616 BGB

## Quarantäne:

1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 20. Juli 1977 – 5 AZR 325/76) sind alle Fälle der kurzzeitigen Verhinderung außerhalb des Rechts und der Anspruch der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall einheitlich nach § 616 Abs. 1 BGB zu beurteilen. Dies gilt auch für den Fall der durch eine Behörde angeordneten Quarantäne nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG).
2. Dauert die Quarantäne länger an, hat der Arbeitgeber einen Erstattungsanspruch nach § 56 Abs. 5 IfSG gegenüber den jeweiligen Landesbehörden. Nach § 56 Abs. 5 IfSG bemisst sich die Entschädigung für die ersten sechs Wochen einer Quarantäne nach dem Verdienstausfall des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, also nach dem Netto-Arbeitsentgelt. Vom Beginn der siebten Woche an richtet sich die Entschädigung nach der Höhe des Krankengeldes. Fristen und Formalitäten der Antragstellung regeln die jeweiligen Landesbehörden.

# Entschädigung bei Quarantäne oder Tätigkeitsverbot

## § 56 (1) IFSG

### Arbeitnehmer

In den ersten 6 Wochen erhalten AN Lohnfortzahlung.

**Achtung: § 616 BGB muss im Arbeitsvertrag ausgeschlossen sein, sonst kein Anspruch des AG auf Entschädigung.**

Ab der 7. Woche stellt der AN den Antrag selbst

Antrag innerhalb von 24 Monaten

### Unternehmer/Selbständiger

Ersatz von weiterlaufenden und nicht gedeckten Betriebsausgaben

# Fallgruppen des § 616 BGB

## Kinderbetreuung aufgrund der Schließung von Kindertagesstätten und Schulen:

1. Eltern haben die Pflicht und das Recht, sich um ihre minderjährigen Kinder zu kümmern. Dagegen steht die Pflicht zur Erfüllung der Arbeitsleistung aus dem Arbeitsvertrag. Allerdings geht die Sorgepflicht um das Kind der Arbeitspflicht vor.
2. Die Eltern sind aber grundsätzlich verpflichtet, alles zu versuchen, um das Kind anderweitig unterzubringen. Gelingt dies nicht, liegt ein Verhinderungsgrund nach § 616 BGB vor. Für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit existiert dann ein Anspruch auf bezahlte Freistellung.

# Kinderbetreuung

- Betreuungseinrichtung oder Schule des Kindes wird auf behördliche Anordnung geschlossen
- Betreuungserfordernis des Kindes (<12 J.) aufgrund von Quarantäne
- Keine alternative, zumutbare anderweitige Betreuung des Kindes möglich

## Antrag nach § 56 (1a) InfSG



- an den ersten 6 Wochen erhalten AN Lohnfortzahlung, AG stellt Antrag auf Erstattung
- ab der 7. Woche stellt **AN** Antrag auf Erstattung selbst
- **ab 29.03.2021: Antrag nur noch über Arbeitgeber**
- max. 10 Wochen (20 Wochen Alleinerz.), max. 2.016 €
- Auch Selbständige und Privatversicherte können den Antrag stellen

## Zusätzliche Kinderkrankentage

- 10 Tage
- ab Jan 2021 + 10 Tage
- ab April 2021 + 10 Tage
- 30 Tage (Alleinerz. 60 Tage)
- bei mehreren Kindern max 65 Tage

Das Kinderkrankengeld beträgt i.d.R. 90 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts.

AN stellt Antrag bei der Krankenkasse selbst.

**Achtung: § 616 BGB muss im Arbeitsvertrag ausgeschlossen sein.**

# Fallgruppen des § 616 BGB

## Betriebsschließung aufgrund von behördlicher Gebiets- oder Aufenthaltssperren:

1. Liegt der Betrieb bzw. Arbeitsort in einem von der Sperrung betroffenen Gebiet, hat der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls zu tragen (§ 615 BGB). Das sogenannte Betriebsrisiko, den Betrieb nicht weiterbetreiben zu können, liegt nämlich beim Arbeitgeber, und die Ansprüche auf Vergütung bleiben in diesen Fällen bestehen.
2. Wohnt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin selbst in einem von einer behördlichen Sperrung betroffenen Gebiet und kommt keine Homeoffice-Tätigkeit in Betracht, besteht unter den Voraussetzungen des § 616 BGB ein Anspruch auf Vergütung.

# Wie lange darf die Verhinderung dauern?

## Was ist eine "verhältnismäßig nicht erhebliche" Zeit?:

1. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung setzt voraus, dass die Arbeitsverhinderung nur eine "verhältnismäßig nicht erhebliche" Zeit andauert. Überschreitet die Verhinderung die Verhältnismäßigkeitsgrenze, entfällt der Anspruch auf Vergütung vollständig und nicht nur hinsichtlich des unverhältnismäßigen Teils.
2. Für die Frage, welcher Zeitraum als verhältnismäßig anzusehen ist, sind die Gesamtumstände im Einzelfall zu berücksichtigen. Eine Festlegung auf eine feste Anzahl von Tagen ist in § 616 BGB nicht vorgesehen. Für die Bewertung der Verhältnismäßigkeit sind die Dauer der Verhinderung und die bisherige Beschäftigungsdauer maßgeblich.
3. Bei punktuellen Ereignissen wie Hochzeit, Geburt etc. gewährt die Rechtsprechung regelmäßig eine bezahlte Freistellung von einem Tag. Bei der Pflege erkrankter Kleinkinder ist eine Obergrenze von fünf Tagen anzunehmen. Es dürfte sich jedoch auch bei schwerwiegenden Umständen nur um einen Anspruch für wenige Tage handeln. Treten mehrfach Verhinderungsfälle auf, werden diese dann nicht zusammengerechnet, wenn sie auf unterschiedlichen Ursachen beruhen.
4. Für den Fall der Quarantäne nach dem IfSG sieht die Rechtsprechung die (allgemein für Erkrankungen geltende) Sechs-Wochen-Frist bei länger bestehenden unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnissen als "verhältnismäßig nicht erhebliche" Zeit an (so der Bundesgerichtshof vom 30. November 1978 – III ZR 43/77).

# Wie lange darf die Verhinderung dauern?

## Entschädigung IfSG versus Entgeltfortzahlung § 616 BGB

Kein Entschädigungsanspruch des Arbeitgebers im Falle einer vierzehntägigen Quarantäneanordnung seines ansteckungsverdächtigen Arbeitnehmers

VG Koblenz v. 10.5.2021 - 3 K 107/21.KO u.a.

Ein Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf Entschädigungszahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz, sofern sein Arbeitnehmer während einer 14-tägigen häuslichen Absonderung gegen ihn einen Lohnfortzahlungsanspruch hat.

# Kann § 616 BGB durch Vereinbarungen abgeändert werden?

## Was muss ich im Arbeitsvertrag beachten:

1. Von § 616 BGB können in Tarifverträgen, Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen oder Arbeitsverträgen Abweichungen sowohl zugunsten als auch zulasten der Beschäftigten vereinbart werden.
2. **Auch ein vollständiger Ausschluss des § 616 BGB ist grundsätzlich möglich.**
3. Zahlreiche Tarifverträge regeln insbesondere die Fälle und Dauer der Verhinderung sehr detailliert und abhängig vom einzelnen Anlass, so beispielsweise § 29 TVöD. Derartige Vereinbarungen bieten zwar eine gute Orientierung, gelten verpflichtend jedoch nur im Verhältnis zwischen tarifgebundenen Arbeitgebern und Gewerkschaftsmitgliedern.



# Ausschluss des § 616 BGB

## **§ ... Arbeitsverhinderung / keine Entgeltzahlung bei Pflege erkrankter Kinder und akuter Pflege naher Angehöriger / Ausschluss von § 616 BGB**

- 1. Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, jede Arbeitsverhinderung unverzüglich, tunlichst noch vor Dienstbeginn, dem Arbeitgeber unter Benennung der voraussichtlichen Verhinderungsdauer, ggf. telefonisch, mitzuteilen.*
- 2. Im Krankheitsfall hat die Arbeitnehmerin unverzüglich, spätestens jedoch vor Ablauf des dritten Kalendertages, dem Arbeitgeber eine ärztlich erstellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Tag der Erkrankung vorzulegen, aus der sich die voraussichtliche Dauer der Krankheit ergibt. Dauert die Krankheit länger an als in der ärztlich erstellten Bescheinigung angegeben, so ist die Arbeitnehmerin gleichfalls zur unverzüglichen Mitteilung und Vorlage einer weiteren Bescheinigung verpflichtet.*
- 3. § 616 BGB (vorübergehende Verhinderung zur Erfüllung der Arbeitspflicht) findet keine Anwendung. Im Falle der Freistellung der Arbeitnehmerin zur Pflege ihres erkrankten Kindes erfolgt keine Entgeltfortzahlung. Kein Anspruch auf Entgeltzahlung besteht im Übrigen in den Fällen akut auftretender Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger nach dem Gesetz über Pflegezeit; die Möglichkeit der Beantragung von Urlaub bleibt hiervon unberührt. Auf § 45 SGB V (Anspruch der Arbeitnehmerin auf Krankengeld) wird hingewiesen.*
- 4. Im Übrigen gelten für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall die gesetzlichen Bestimmungen.*

# Weitere Ansprüche auf bezahlte Freistellung?

## Gibt es neben § 616 BGB weitere gesetzliche Ansprüche auf bezahlte Freistellung bei persönlichen Leistungshindernissen?:

Neben dem Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 616 BGB gibt es eine Reihe weiterer gesetzlicher Sondervorschriften zur Vergütungsfortzahlung bei persönlichen Leistungshindernissen, die nach ihrem Sinn und Zweck einen Rückgriff auf den generalklauselartigen § 616 BGB ausschließen, so zum Beispiel die folgenden Vorschriften:

1. § 19 Abs. 1 Nr. 2b BBiG – Freistellungsanspruch für Auszubildende
2. § 3 EFZG – Lohnfortzahlungsanspruch bei Erkrankung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen
3. §§ 3, 11 MuSchG – Beschäftigungsverbot für werdende Mütter
4. § 37 Abs. 2, 6 und 7 BetrVG – Freistellung für Betriebsratsmitglieder zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben
5. §§ 2 Abs. 3, 5 Abs. 3 ASiG – Freistellungsanspruch für Betriebsärzte/-ärztinnen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Teilnahme an Fortbildungen
6. § 629 BGB – Freistellungsanspruch für Arbeitnehmer/-innen zur Stellensuche und zur Meldung bei der Agentur für Arbeit nach § 38 Abs. 1 SGB III
7. Bildungsurlaub – nach den entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften

**Aigerim Rachimow**

**Rechtsanwältin**

Fachanwältin für Medizinrecht

Fachanwältin für Arbeitsrecht



ETL Rechtsanwälte GmbH  
Rechtsanwaltsgesellschaft

Ernst-Barlach-Straße 4

18055 Rostock

[www.etl-rechtsanwaelte.de](http://www.etl-rechtsanwaelte.de)

E-Mail: [aigerim.rachimow@etl.de](mailto:aigerim.rachimow@etl.de)

Telefon 0381/252295-20



# Wirtschaftshilfen in der Corona-Pandemie

Aktuelles



## Update FAQ's - Überbrückungshilfe III

- |   |  |   |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Ausgaben für <b>notwendige</b> Instandhaltung, Wartung oder Einlagerung von Anlagevermögen und gemieteten und geleasteten Vermögensgegenständen, einschließlich der EDV</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Bauliche Modernisierungs-, Renovierungs- oder Umbaumaßnahmen <b>zur Umsetzung von Hygienekonzepten</b></li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Investitionen in <b>Digitalisierung</b></li></ul> |
|---|--|---|

### Enthält nicht

- Ausgaben für Maßnahmen, deren Notwendigkeit bereits vor der Pandemie angestanden hätte (Beseitigung Investitionsstau) bzw. Maßnahmen, die nicht ursächlich im Zusammenhang mit Vorschriften zur Eindämmung der Corona-Pandemie stehen (z.B. Sanierung von Sanitäreinrichtungen, Austausch von Zimmertüren, Sanierung von Parkplatzflächen, verkalkte Wasserleitungen). Ebenso nicht förderfähig sind Maßnahmen, die zur Einhaltung von bereits vor der Pandemie bestehenden gesetzlichen Vorgaben (z.B. allgemeiner Arbeitsschutz) dienen.
- Neuanschaffung oder Ersatz von Wirtschaftsgütern, deren Anschaffung nicht ursächlich im Zusammenhang mit der Corona Pandemie steht.

# Überbrückungshilfe III Plus

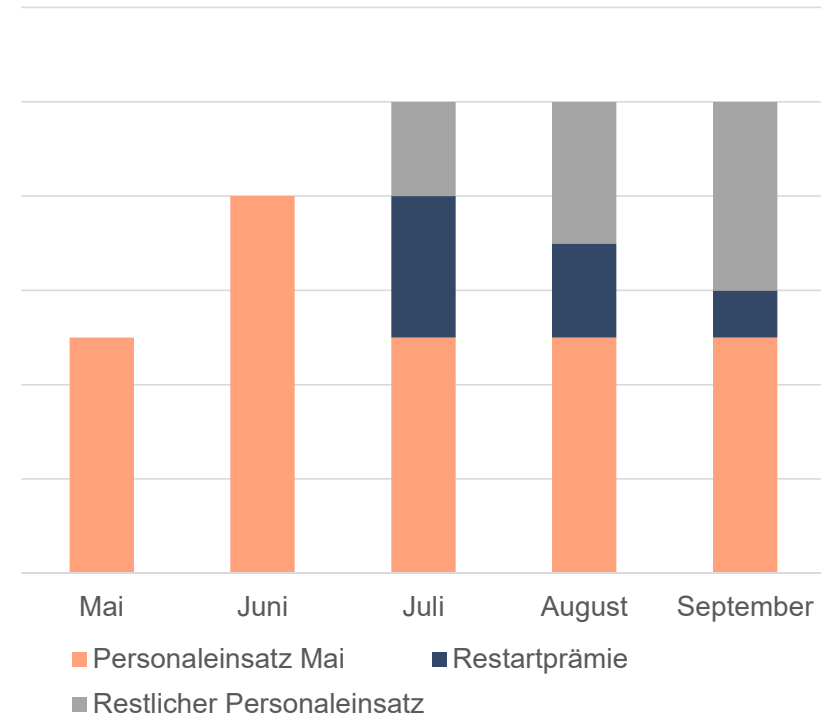
Zeitraum 01.07. - 30.09.2021 (FAQ's wurden bereits veröffentlicht)

- inhaltlich weitgehend deckungsgleich mit der Überbrückungshilfe III (Erfordernis von mindestens 30% Umsatzausfall)
- Beantragung seit dem 23.Juli durch prüfenden Dritten möglich (**Antragsfrist 31.10.2021**)
- NEU: Unternehmen, die im Zuge der Wiedereröffnung Personal aus der Kurzarbeit zurückholen, neu einstellen oder anderweitig die Beschäftigung erhöhen, erhalten wahlweise zur bestehenden Personalkostenpauschale eine Personalkostenhilfe („**Restart-Prämie**“) als Zuschuss zu den dadurch steigenden Personalkosten. Sie erhalten auf die Differenz der tatsächlichen Personalkosten im Fördermonat Juli 2021 zu den Personalkosten im Mai 2021 einen Zuschuss von 60 Prozent. Im August beträgt der Zuschuss noch 40 Prozent und im September 20 Prozent. Nach September 2021 wird kein Zuschuss mehr gewährt.

## NEU: Restart-Prämie

Anreiz Mitarbeiter früher aus der Kurzarbeit zu holen, neu einzustellen oder die Beschäftigung in Summe zu erhöhen.

- Zusätzlich zur bestehenden Personalkostenpauschale in den Fixkosten
- Nicht rückzahlungspflichtiger Zuschuss
- Gestaffelt für die Monate Juli 60%, August 40% und September 20% der Differenz zu den Personalkosten Mai 2021



## NEU: Anwalts-und Gerichtskosten

Bis zu 20.000 EUR/Monat für die insolvenzabwendende Restrukturierung von Unternehmen.

- Gilt nur für künftige Kosten d.h. Beihilfezeitraum Juli bis September
- Nur für die insolvenzabwendende Restrukturierung von Unternehmen
- Nur bei drohender Zahlungsunfähigkeit



# Neustarthilfe Plus für Soloselbständige

Neustarthilfe Plus: für Soloselbständige ohne oder mit Personengesellschaft soll eine einmalige Betriebskostenpauschale von bis zu 4.500 EUR als Vorschuss gezahlt werden.

Bei Umsatzrückgang in den Fördermonaten gegenüber Vergleichsmonaten 2019 über 60% kann der Vorschuss einbehalten werden. Rückgänge von 11-59% müssen anteilig und unter 10% vollständig zurückgezahlt werden.

- Voraussetzung: Mind. 51% des Einkommens aus Selbständigkeit
- Gefördert werden 50% des dreimonatigen Referenzumsatzes (max. 4.500 EUR)
- Referenzumsatz = Umsatz 2019 / 12 x 3
- Keine Anrechnung auf Leistungen aus der Grundsicherung
- Anträge können ab sofort durch den Unternehmer selbst gestellt werden



## Unsere nächsten Termine:

jeweils mittwochs 14 Uhr

- 15.09.2021
- 20.10.2021
- 08.12.2021



Andrea.Bruhn@etl.de



Olaf.Jaensch@etl.de



Christoph.Moeck@etl.de



Burkhard.Wendorff@etl.de



Thomas.Wiethoff@etl.de

[www.fp-neubrandenburg.de](http://www.fp-neubrandenburg.de)

[www.advitax-neubrandenburg.de](http://www.advitax-neubrandenburg.de)

04.08.2021

Monatsticker

ETL