



Titelthema: **Verborgene Baustellen der KI-Transformation – Was Kanzleien im Blick haben sollten** Leitartikel: **Kreditrating verstehen, Chancen gestalten – Beratungsimpulse für Steuerberater** Berichte: **Steuerberater-tag, Taxarena, Mitgliederreise und Neues aus den Bezirksgruppen**

- **Weltweiter Versicherungsschutz und keine Meldepflicht bei Wiederaufnahme der Tätigkeit**
- **Kein Verweis auf andere Tätigkeiten!**

Die Empfehlung: Steuerberater sollten ihre individuelle Versorgungssituation prüfen und eine passende Berufsunfähigkeitsversicherung

sicherung als wichtigen Baustein ihrer persönlichen Risikoabsicherung in Erwägung ziehen.

Sprechen Sie gerne hierzu Ihren HDI-Betreuer bzw. Unseren Ansprechpartner des Verbandes, Thomas Becker, direkt an (thomas.becker@hdi.de - 0172-6824868)

► bAV-Praxis und KI richtig steuern

Praxistaugliche Lösungen, aktuelle bAV-Urteile und Ihre Fragen an Sachverständige im Spannungsfeld von § 1 und § 102 StaRUG

Die Verantwortung in der Kanzlei wächst – fachlich, rechtlich und menschlich. Immer häufiger erreichen uns als Sachverständige konkrete Fragen von Steuerberatern und Lohnbuchhaltern: Was tun bei fehlerhafter bAV? Wie KI sicher und sinnvoll einsetzen? Und welche Bedeutung haben aktuelle bAV-Urteile für die eigene Haftung?

Wir hören zu – und geben Antworten, die im Kanzleialltag wirklich entlasten.

„Der Steuerberater hat gesagt ...“

In der Praxis erleben wir es immer wieder: Unternehmer wenden sich mit ihren Anliegen direkt an den Steuerberater – unabhängig davon, ob es tatsächlich in dessen Aufgabenbereich fällt. Denn Vertrauen, Verantwortung und Erwartung liegen oft in einer Hand. Gerade bei sensiblen Themen wie der betrieblichen Altersversorgung oder dem Einsatz neuer Technologien wird der Steuerberater zur ersten Anlaufstelle – und trägt die Last der richtigen Entscheidung.



Was wurde eigentlich geprüft – und mit welcher Grundlage?

Da es sich um ein 1A-Mandat handelt, reagiert der Steuerberater meist schnell – oft aus Pflichtgefühl, manchmal aus Routine. Doch was wurde dabei tatsächlich geprüft? Welche Unterlagen lagen überhaupt vor? Und war die Anfrage im Kern nicht eher juristischer, versicherungsrechtlicher oder arbeitsrechtlicher Natur? Die Grenze zwischen gutem Service und stillschweigender Haftung verschwimmt – mit potenziell weitreichenden Folgen.

Praxisfall 2024/ 2025 zeigt Verantwortlichkeiten auf.

Eine auf Arbeitsrecht spezialisierte Kanzlei begleitete 2024/2025 ein Verfahren vor dem Amtsgericht Kiel (Az. 3 Ca 990 d/24), in dem der Arbeitgeber zur bAV-Leistung verurteilt wurde. Eine Revision wurde nicht eingelegt.

Sachverhalt

Vor über 40 Jahren sagte der Arbeitgeber eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung im Durchführungsweg der Direktversicherung zu. Die arbeitsrechtliche Grundlage wurde durch verbindliche Arbeitsrichtlinien geschaffen – mit dem Ziel, transparente Teilnahmebedingungen für alle Mitarbeitenden festzulegen. Jeder Mitarbeiter sollte erkennen können, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um an der Versorgung teilzuhaben.

Klage

Ein langjähriger Mitarbeiter schied nach über 20 Jahren Betriebszugehörigkeit altersbedingt aus dem Unternehmen aus – ohne jemals eine betriebliche Altersversorgung erhalten zu haben. In der Annahme, ihm stünde eine Leistung zu, erhob er daraufhin Klage gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber. Die zentrale Frage: Hatte er trotz Unkenntnis der Arbeitsrichtlinien Anspruch auf die zugesagte Versorgung?

Die Klage wurde zugelassen.

Verlauf des Gerichtsverfahrens

Zunächst lag die Beweislast beim Kläger (ehemaliger Mitarbeiter): Er musste seinen Anspruch darlegen und belegen. Doch als ehemaliger Mitarbeiter hatte er keinen Zugriff mehr auf die ursprüngliche Versorgungsordnung – die zentrale Grundlage für die Einordnung in eine anspruchsberechtigte Gruppe.

Der Arbeitgeber wiederum argumentierte, der Kläger habe nie zur förderfähigen Personengruppe gehört. Doch nach dem Nachweisgesetz ist er verpflichtet, alle wesentlichen vertraglichen Absprachen so zu dokumentieren und zugänglich zu machen, dass Mitarbeitende ihre Rechte wirksam geltend machen können – auch noch nach Ende des Arbeitsverhältnisses.

Das Gericht sah in der fehlenden Zugänglichkeit eine Verletzung dieser Pflicht und kehrte die Beweislast um: Nun musste der Arbeitgeber nachweisen, dass der Kläger nicht anspruchsberechtigt war. Diese gerichtliche Auflage gilt als zumutbar – denn wenn arbeitsrechtliche Grundlagen sauber dokumentiert sind, lässt sich der Nachweis mit geringem Aufwand erbringen.

Ergebnis

Der Arbeitgeber war nicht in der Lage – oder nicht bereit – die arbeitsrechtliche Grundlage vorzulegen, aus der hervorgegangen wäre, dass dem Kläger kein Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung zustand. Auf Nachfrage teilte er mit, dass die Original-

nalunterlagen nicht mehr auffindbar seien. Damit fehlte der entscheidende Nachweis – mit der Folge, dass der Arbeitgeber zur Leistung verurteilt wurde. Auf eine Revision verzichtete er.

Praxisrelevanz im Kanzleialltag

In der Buchhaltung gilt ein unumstößlicher Grundsatz: Keine Buchung ohne Beleg – entsprechend den GoB. Fehlt ein Beleg, ist dieser fehlerhaft oder rechtlich nicht belastbar, drohen nicht nur formale Probleme, sondern im schlimmsten Fall steuerliche Nachteile. Das Finanzamt kann die Anerkennung der Betriebsausgabe verweigern – mit direkter Auswirkung auf Gewinn und Steuerlast. Auch bei der betrieblichen Altersversorgung handelt es sich um einen rechtlichen Akt – nicht bloß um den Abschluss einer Versicherung.



Genau deshalb müssen auch hier die „Belege“ geprüft werden: Arbeitsrechtliche Grundlagen, Zusagen, Versorgungsordnungen. Sind diese unvollständig oder fehlen sie, entsteht ein unkalkulierbares Risiko – für den Arbeitgeber und für den Steuerberater, der in gutem Glauben mitgewirkt hat.

Praktische Lösung für Kanzlei und Mandant – einfach, effektiv, haftungsreduzierend

Doch wie lässt sich diese komplexe Situation lösen – ohne zusätzlichen Personalaufwand, ohne zeitraubende Detailprüfungen in der Kanzlei?

Die Antwort ist überraschend einfach: In der Praxis bewährt sich ein standardisierter Risk-Check, durchgeführt von spezialisierten Sachverständigen, Gutachtern und Verbänden.

Dieses Verfahren entlastet die Steuerkanzlei nachweislich, lagert Haftungsrisiken aus und schafft zugleich eine belastbare Grundlage für die rechtssichere Bewertung der bAV – im Interesse von Mandant und Berater.

Muss die Steuerkanzlei den Risk-Check selbst durchführen?

Nein – die Kanzlei ist nicht verpflichtet, den faktenbasierten Risk-Check eigenständig durchzuführen. Sie kann sich hierfür qualifizierter Dritter bedienen – etwa Sachverständiger oder anerkannter Verbände – und damit sowohl die fachliche Prüfung als auch einen Teil der Haftung wirksam auslagern. Das entlastet intern und schafft gleichzeitig Sicherheit gegenüber dem Mandanten.

Müssen bei der Auswahl des Dritten bestimmte Vorgaben beachtet werden?

Jein. Grundsätzlich ist es ratsam, bei der Auswahl darauf zu achten, dass der Dritte über besonderen Sachverstand verfügt und unab-

hängig agiert. So wird sichergestellt, dass die Ergebnisse fachlich belastbar sind – und gleichzeitig eine spätere Inanspruchnahme aufgrund vermuteter Interessenkonflikte vermieden wird. Unabhängigkeit schafft Vertrauen – und schützt Kanzlei und Mandant gleichermaßen.

Wo finden Kanzleien geeignete

Sachverständige zur Unterstützung?

Sachverständige mit dem erforderlichen Fachwissen und der nötigen Unabhängigkeit finden sich regelmäßig über die Industrie- und Handelskammern (IHKs), Handwerkskammern (HWKs) sowie über spezialisierte Branchenverbände. Besonders praxiserprobt sind Experten, die über den Bundesverband der Sachverständigen für das Versicherungswesen e. V. (BVSFV) vermittelt werden – mit fundierter Expertise im Bereich der betrieblichen Altersversorgung, risikoorientierter Prüfverfahren, Bausachverständigenverfahren und Versicherungsfragen.

Welche Vorteile bringt der Einsatz eines

Sachverständigen als qualifizierter Dritter?

Der Einsatz eines unabhängigen Sachverständigen bietet der Steuerkanzlei gleich mehrere konkrete Vorteile:

1. Zeit- und Arbeitsersparnis: Die Kanzlei wird deutlich entlastet, da Analyse und Dokumentation durch den Dritten erfolgen.
2. Haftungsreduktion: Durch die Einbindung eines neutralen Experten können Haftungsrisiken wirksam ausgelagert und potenzielle Fehlerquellen minimiert werden.
3. Transparente Darstellung: Die Ergebnisse werden in strukturierten Sachverständigengutachten aufbereitet – in Wort und Bild. So sind auch komplexe Sachverhalte klar, nachvollziehbar und gegenüber Mandanten oder Dritten (z. B. Gerichten oder Behörden) leicht erklärbar.

Nachfolgend ein praktischer Beispielauszug zur Veranschaulichung eines genormten bAV-Risk-Checks:

Bereiche bAV	Antwort	Bewertung
Betriebliche Altersversorgung – arbeitsrechtliche Grundlage: Existenz einer betrieblichen Altersversorgung <i>Besteht eine betriebliche Altersversorgungsleistung in Ihrem Unternehmen?</i>	X	●
Betriebliche Altersversorgung – arbeitsrechtliche Grundlage: Kenntnis der arbeitsrechtlichen Zusage <i>Kennen Sie die arbeitsrechtliche Zusage in Ihrem Unternehmen gegenüber Ihren Mitarbeitern?</i>	X	●
Betriebliche Altersversorgung – arbeitsrechtliche Grundlage: Schriftliche Niederlegung der arbeitsrechtlichen Zusage <i>Wurden die arbeitsrechtliche Zusage schriftlich niedergelegt?</i>	X	●
Betriebliche Altersversorgung – arbeitsrechtliche Grundlage: Zulässige Erstellung der arbeitsrechtlichen Zusage <i>Wurde die arbeitsrechtliche Zusage durch einen Juristen oder gerichtlich zugelassenen Rentenberater erstellt oder geprüft?</i>	X	●
Betriebliche Altersversorgung – arbeitsrechtliche Grundlage: Verwendungs von Mustern <i>Wurde für die arbeitsrechtliche Zusage ein „Muster“ genutzt?</i>	X	●
Betriebliche Altersversorgung – arbeitsrechtliche Grundlage: Rechtliche Unterlagenerstellung, z.B. Entgeltumwandlungsvereinbarung <i>Wurden die arbeitsrechtlichen Entgeltumwandlungsabreden oder -regelungen durch einen Juristen oder gerichtlich zugelassenen Rentenberater erstellt?</i>	X	●
Betriebliche Altersversorgung – arbeitsrechtliche Grundlage: Rechtliche Unterlagenerstellung, z.B. Entgeltumwandlungsvereinbarung <i>Wurden die arbeitsrechtlichen Kriterien dem Mitarbeiter im Rahmen des Nachweisprozesses ausgewiesen?</i>	X	●
Betriebliche Altersversorgung – arbeitsrechtliche Grundlage: Innungsmitgliedschaft <i>Sind Sie Mitglied einer Innung und haben geprüft, ob Ihre Innung eine betriebliche Altersversorgungsleistung vorsieht?</i>	-	●

Reicht ein allgemeiner Hinweis bzgl. StaRUG noch aus? Eine differenzierte Betrachtung für Steuerberater und Wirtschaftsprüfer

Für **Steuerberater** gilt im Rahmen von § 102 StaRUG: Ein bloßer, allgemeiner Hinweis auf mögliche wirtschaftliche Risiken des Mandanten ist nicht mehr ausreichend. Vielmehr wird erwartet, dass frühzeitig konkrete Indikatoren erkannt, benannt und dokumentiert werden – insbesondere, wenn strukturelle Fehlentwicklungen sichtbar sind, etwa im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Ohne fundierte Bewertung droht nicht nur eine Verletzung der Hinweispflicht, sondern auch ein erhöhtes Haftungsrisiko.

Für **Wirtschaftsprüfer** wurden die Anforderungen im Zuge der Neufassung des IDW PS 340 ebenfalls verschärft. Hier reicht ein allgemeiner Vermerk im Prüfungsbericht nicht mehr aus. Vielmehr ist gefordert, dass eine nachvollziehbare Entscheidungs- und Informationsgrundlage für die zuständigen Organe des geprüften Unternehmens geschaffen wird. Es geht um Transparenz, Nachvollziehbarkeit und eine aktive Unterstützung bei der Risikoidentifikation – nicht um formale Hinweise ohne Substanz.

„Es ist und bleibt das meist unterschätzte Gesetz bezüglich der Haftung für unseren Berufsstand, da die Gesetzesbegründung weit über den Gesetzesinhalt hinausgeht“, bestätigt Herr Joachim Schlimpert, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und öffentlich bestellter Sachverständiger.

Vorsicht beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI)

In der täglichen Kanzleipraxis halten KI-gestützte Systeme zunehmend Einzug – etwa zur automatisierten Belegzuordnung, zur Prüfung von Unterlagen oder für Plausibilitätschecks. Auch im Bereich der bAV kommt KI bereits zum Einsatz, etwa bei der Analyse von Versorgungsordnungen oder Vertragsdokumenten. Ziel ist es, Zeit zu sparen und Prozesse zu standardisieren.

Was dabei jedoch oft übersehen wird: Der Einsatz von KI erfordert eine solide rechtliche und organisatorische Grundlage – insbesondere bei sensiblen Daten und rechtlich wirksamen Vorgängen wie der Belegprüfung in der bAV. So müssen Mitarbeitende häufig speziell geschult, deren Qualifikation dokumentiert und zertifiziert werden. In vielen Fällen sollte eine verantwortliche Person mit vertieftem Fachwissen als „KI-Beauftragter“ fungieren – vergleichbar mit dem Datenschutzbeauftragten nach DSGVO.

Rechtlicher Rahmen: EU-KI-Verordnung (AI Act)

Mit der im März 2024 verabschiedeten EU-KI-Verordnung (Verordnung über künstliche Intelligenz, „AI Act“) wurde ein rechtlich verbindlicher Rahmen für den Einsatz von KI-Systemen geschaffen. Sie unterteilt Anwendungen in Risikoklassen – von minimal bis unzulässig – und schreibt bei „hochrisikobehafteten KI-Systemen“ (z. B. in Personal- und Finanzprozessen) strenge Anforderungen vor. Dazu gehören:

- Nachweis der Datenqualität
- Dokumentation und Transparenz der Funktionsweise
- Schulungspflichten für Personal
- Risiko- und Folgenabschätzung vor dem Einsatz
- Pflicht zur menschlichen Aufsicht

Gerade im steuerberatenden Umfeld – und bei der Prüfung rechtlich relevanter Dokumente wie bAV-Unterlagen – können KI-Systeme unter diese Hochrisikokategorie fallen. Für Kanzleien bedeutet das: Nur mit dokumentierter Kontrolle, klarer Zuständigkeit und geprüfter Technik ist der Einsatz von KI legitim – und haftungsmindernd.

Wo findet die Kanzlei Unterstützung und Schulungen zum Thema KI?

Unterstützung beim sicheren und gesetzeskonformen Einsatz von KI erhalten Kanzleien bei erfahrenen Sachverständigen, spezialisierten Weiterbildungsanbietern und anerkannten Institutionen. Qualifizierte Ansprechpartner finden sich regelmäßig über die Industrie- und Handelskammern (IHKs), Handwerkskammern (HWKs), fachbezogene Branchenverbände oder spezialisierte Akademien – etwa die KI Deutschland Akademie GmbH & Co. KG. Dort können Schulungen, Zertifizierungen und praxisnahe Begleitungen erfolgen – abgestimmt auf die Anforderungen im steuerberatenden Umfeld und unter Berücksichtigung der aktuellen EU-KI-Verordnung.



Abschließend sei betont:

Künstliche Intelligenz wird nicht mehr nur zur Belegverarbeitung eingesetzt – sie findet zunehmend auch Anwendung bei der Auswahl von Versorgungsträgern und im gesamten bAV-Beratungsprozess.

Was zunächst nach Effizienz und Vereinfachung klingt, entbindet weder den Mandanten noch die Kanzlei von ihrer rechtlichen Verantwortung. Haftung bleibt – auch dann, wenn eine KI „empfiehlt“.

Gerade deshalb gilt:

Lieber auf den fundierten Sachverstand zugelassener Sachverständiger und den Erfahrungsschatz unabhängiger Experten vertrauen – statt sich blind auf automatisierte Entscheidungen zu verlassen. Denn eine KI ist weder haftungsfähig noch in der Lage, komplexe rechtliche und wirtschaftliche Interessen sorgfältig gegeneinander abzuwägen.

Hier zählt am Ende:

Gesunder Menschenverstand, rechtssichere Grundlage – und der richtige Partner an der Seite.

So sehen es auch viele Branchenexperten:

„Als unabhängiges Beratungsunternehmen nutzen wir bei der Konzeption und Umsetzung von Systemen der betrieblichen Versorgung auch unseren über Jahrzehnte aufgebauten Erfahrungsschatz. Dieser resultiert aus der Zusammenarbeit mit Versicherern und aus vielen Gesprächen mit Entscheidungsträgern in Unternehmen von Mandanten und deren Mitarbeitern. Diese Erfahrungswerte können einer KI nicht zur Verfügung stehen. Die betriebliche Versorgung, egal ob betriebliche Altersversorgung oder betriebliche Krankenversicherung, ist ein Bereich, in dem es notwendig ist, die Vorstellungen verschiedener Interessensgruppen zu einer möglichst großen Übereinstimmung zu führen, Wünsche zu erkennen, Fallstricke zu kennen, Risiken zu bewerten und schließlich die Versorgung zusammen mit den Spezialisten Steuer- und Rechtsberatung wirksam und sicher umzusetzen.“, so Herr Hendrik Kantlehner, Gesellschafter und Geschäftsführer der PFP-PrivateFinancePartners GmbH.



Jan Höntzsch
Sachverständiger | bAV-Mediator®
und qualifizierte Person der gerichtlich
zugelassenen Rentenberatergesellschaft
bVL Gesellschaft für betriebliche Ver-
sorgungslösungen mbH & Cie. KG

... in Kooperation mit RA David Bastanier
Bastanier & Schmelzer Rechtsanwälte PartmbB

... und in Kooperation mit Hendrik Kantlehner,
Dipl.-Kfm., Gesellschafter der PFP-PrivateFinancePartners GmbH
und Sachverständiger des Bundesverbands der Sachverständigen
für das Versicherungswesen e.V. (BVS e.V.), Senior-Spezialist für
betriebliche Altersversorgung (IHK), Spezialist für Vorstands- und
GGF-Versorgung (IHK), Spezialist für betriebliche Krankenversiche-
rung (IHK)

► Die Rolle des Mandantenportals im Steuerberater-Mandanten-Prozess

Wie digitale Schnittstellen den Kanzleialltag transformieren



Die Digitalisierung hat die Steuerberatungsbranche in den letzten Jahren grundlegend verändert. Während die technischen Möglichkeiten stetig wachsen, bleibt die zentrale Herausforderung bestehen: ein effizienter, sicherer und transparenter Austausch zwischen Kanzlei und Mandant. Genau hier setzt das Mandantenportal an. Es etabliert eine digitale Verbindung, die klassische Kommunikationswege ersetzt und den gesamten Steuerberater-Mandanten-Prozess neu strukturiert. Dieser Beitrag zeigt, welche Rolle das Mandantenportal im Kanzleialltag spielt – und warum es für eine zukunftsfähige Kanzleistrategie unverzichtbar ist.

Digitale Brücke statt analogem Umweg

Viele Kanzleien arbeiten noch immer mit einem Mix aus E-Mail, Papierdokumenten, Pendelordnern oder externen Cloud-Lösungen. Diese Vorgehensweise ist nicht nur ineffizient, sondern birgt auch Sicherheitsrisiken und erschwert die Nachvollziehbarkeit. Ein Mandantenportal schafft hier Abhilfe: Es fungiert als zentrale Plattform für den Austausch von Informationen und Unterlagen – standardisiert, strukturiert und jederzeit nachvollziehbar.

Belege, Lohnunterlagen oder Auswertungen werden digital bereitgestellt, direkt kommentiert oder freigegeben. Der Pendelordner entfällt, Übertragungsfehler werden vermieden und die Bearbeitungszeit deutlich verkürzt. Die Mandantenkommunikation erfolgt innerhalb eines geschützten digitalen Rahmens – revisionssicher und DSGVO-konform.

Effizienzsteigerung in Kanzlei und Unternehmen

Ein Mandantenportal optimiert nicht nur den Austausch, sondern verändert auch interne Abläufe. Aufgaben wie das Erfassen von

Belegen oder das Nachfordern fehlender Unterlagen lassen sich durch Automatisierung und Workflows erheblich vereinfachen.

Die Mandanten profitieren von einem Mehr an Komfort, denn Dokumente lassen sich bequem hochladen, mobil einsehen oder mit wenigen Klicks freigeben. Gleichzeitig ergeben sich für die Kanzlei neue Freiräume durch weniger Rückfragen und einen geringeren Abstimmungsaufwand. Dadurch gewinnen Sie mehr Zeit für Beratung.

Datenschutz und Rechtssicherheit im Fokus

Gerade in der Steuerberatung ist der Schutz sensibler Daten ein zentrales Thema. Der Versand von Unterlagen per E-Mail stellt hier ein Risiko dar, das in Zeiten zunehmender Cyberkriminalität kaum noch tragbar ist. Ein Mandantenportal bietet deutlich höhere Sicherheitsstandards wie beispielsweise die Ende-zu-Ende-Verschlüsselung und die Zwei-Faktor-Authentifizierung, die die Datenübertragung und den Zugang sichern. Ein Hosting auf deutschen Servern erhöht zudem die Datensicherheit.

Eine solche technische Infrastruktur ist nicht nur ein Pluspunkt gegenüber Mandanten, sondern auch ein Schutz für die Kanzlei selbst – im Sinne der berufsrechtlichen Verantwortung.

Nahtlose Integration in die Kanzlei-IT

Moderne Mandantenportale sind keine isolierten Lösungen, sondern integrieren sich in die bestehende Kanzlei-Software. Das erleichtert nicht nur die Einführung, sondern steigert auch den Nutzen. Beispielsweise lassen sich Belege, die Mandanten hochladen, automatisch erkennen, Bankzahlungen zuordnen, verbuchen und in die Finanzbuchhaltungssoftware übertragen.

► Die Geschäftsstelle des Steuerberaterverbandes Hessen e.V., der Steuerakademie und der AFG

Die Mitarbeiter der Geschäftsstelle des Steuerberaterverbandes und der Steuerakademie haben folgende Tätigkeitsgebiete und sind unter den unten angegebenen Telefonnummern zu erreichen:

Name	Zuständigkeit	Kontakt
Dipl.-Volksw. Andreas Schmidt	Hauptgeschäftsführer	069 / 97 57 45 – 0 schmidt@steuerberaterverband-hessen.de
RAin Janine Schmidt	Geschäftsführerin	069 / 97 57 45 – 40 jschmidt@steuerberaterverband-hessen.de
Gabriele Krambs	Organisatorische Leiterin der Steuerakademie / Steuerfachwirte / Fachassistenten Lohn und Gehalt	069 / 97 58 21 – 80 krambs@steuerakademie-hessen.de
Tekesha Braun	Veranstaltungsorganisation Verband / Akademie / Mitgliederbetreuung	069 / 97 57 45 – 50 braun@steuerakademie-hessen.de
Gabriele Schmitz	Seminarverwaltung und -betreuung / Kollegenseminare und Mitarbeiterseminare / Auszubildenden-Kurse	069 / 97 58 21 – 70 schmitz@steuerakademie-hessen.de
Diana Mazorra, M. A.	Seminarverwaltung und -betreuung/ Mitgliederbetreuung	069 / 97 57 45 – 75 mazorra@steuerakademie-hessen.de

Bürozeiten: Montag – Donnerstag von 9.00 Uhr bis 16.00 Uhr
und am Freitag von 9.00 Uhr bis 15.00 Uhr

► Ihre Ansprechpartner im Präsidium



Präsident,
Dipl.-Kaufmann Frank Urich,
Steuerberater, Gießen



Vizepräsident,
Dipl.-Kaufmann Felix Conradi,
Steuerberater/WP, Kassel



Vizepräsidentin,
Tanja Groß, Steuerberaterin,
Frankfurt am Main



Vizepräsident,
Dipl.-Kaufmann Volker Hans,
Wirtschaftsprüfer/StB, Fulda



Vizepräsident,
Dipl.-Betriebswirt Uwe Stengert,
Wirtschaftsprüfer/StB,
Wiesbaden



Ehrenpräsident,
Dipl.-Betriebswirt
Burkhard Köhler,
Steuerberater, Guxhagen



Ehrenpräsident,
Dipl.-Finanzwirt
Herbert E. Zimmermann,
Steuerberater/vBP, Wetzlar

