



Titelthema: **Ab in die Cloud – DAS** Kanzleithema der nächsten Jahre
Leitartikel: **Cloud Computing – die Zukunft ist JETZT** IT-Arbeitskreis:
DATEV-Konto: Umstellen oder Kanzlei abschließen? Verbandsarbeit: **Wichtige Termine und neue Leistungen für Mitglieder**

Drittens sehen wir eine zunehmende Digitalisierung der Steuer- und Verwaltungsprozesse: JPK/SAF-T, elektronische Kommunikation mit Behörden, E-Rechnungen über KSeF ab 2026. Die Anforderungen an Datenqualität, Prozesse und Dokumentation steigen. Kanzleien müssen sich darauf einstellen, Mandanten nicht nur materiell-rechtlich, sondern auch prozessual zu begleiten.

Und schließlich nimmt die internationale Steuertransparenz weiter zu – durch DAC-Richtlinien, strengere Verrechnungspreisvorgaben und Anti-Missbrauchsregelungen. Für grenzüberschreitende Strukturen zwischen Deutschland und Polen bedeutet das: Es reicht nicht mehr, einzelne Fragen isoliert zu betrachten. Es braucht eine konsistente Strategie, die in beiden Ländern trägt.

Wie können sich Kanzleien vorbereiten? Aus meiner Sicht vor allem durch zwei Dinge: Erstens durch den Aufbau verlässlicher Partner-

strukturen im jeweils anderen Land – nicht als „Notlösung“, sondern als bewusste strategische Kooperation. Und zweitens durch gemeinsame Standards in der Zusammenarbeit: klare Abläufe, definierte Ansprechpartner, abgestimmte Kommunikationswege.

Unsere Kanzlei versteht sich in diesem Sinne als langfristiger, integrierter Partner für deutsche Steuerberatungskanzleien. Wir bringen Polen-Kompetenz, lokale Umsetzung und Projektorganisation ein; die deutschen Kolleginnen und Kollegen steuern die Gesamtbeziehung zum Mandanten. Für den Mandanten entsteht dadurch genau das, was er sich wünscht: eine nahtlose, zweisprachige und zukunftsfähige Beratung auf beiden Seiten der Grenze.

Der Steuerberaterverband Hessen bedankt sich für das Gespräch.

► bAV-Praxis und JobRentner richtig einordnen

Praxisnahe Lösungen, aktuelle Veränderungen Betriebsrentenstärkungsgesetz II und neue Fragen zur Aktivrente im Spannungsfeld von § 1 und § 102 StaRUG

Die Verantwortung in der Kanzlei wächst – fachlich, sozialversicherungsrechtlich und haftungsrechtlich und menschlich. Immer häufiger erreichen uns als Sachverständige konkrete Fragen von Steuerberatern und Lohnbuchhaltern. Wir hören zu – und geben Antworten, die im Kanzleialltag wirklich entlasten.

„Der Steuerberater hat gesagt ...“

In der Praxis zeigt sich immer wieder: Unternehmer richten ihre Anliegen unmittelbar an den Steuerberater unabhängig davon, ob sie tatsächlich in dessen originären Aufgabenbereich fallen. Vertrauen, Verantwortung und Erwartung bündeln sich häufig in einer Person.

Gerade bei sensiblen Themen wie der betrieblichen Altersversorgung, der Beschäftigung von JobRentnern bzw. Aktivrentnern oder Fragen rund um das Statusfeststellungsverfahren wird der Steuerberater zur ersten Anlaufstelle – und trägt die Verantwortung für die richtige Einordnung und Entscheidung.



Wurde der Arbeitgeberpflichtzuschuss von 15% auf 20% erhöht?

Vermeintlich werden über Steuerberater Fragen an uns herangetragen. Mandanten lesen von „20 % Arbeitgeberzuschuss“ für alle Durchführungswege und gehen davon aus, dass der gesetzliche Arbeit-

geberpflichtzuschuss automatisch erhöht und auf alle Durchführungswege ausgeweitet wurde.

Die Antwort ist differenziert und gerade deshalb wichtig.

Der Regelfall: 15 %

Die gesetzliche Grundregel findet sich in § 1a Abs. 1a BetrAVG. Bei Entgeltumwandlungen über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung hat der Arbeitgeber 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Die 15 % sind gesetzlich normiert. Sie sind keine Praxisgröße, sondern verbindlicher Mindestzuschuss, sofern eine tatsächliche Sozialversicherungsersparnis in dieser Höhe vorliegt (Verweis „Spitzabrechnung“). Gleichzeitig ist der Anwendungsbereich klar begrenzt: Unterstützungskassen und Direktzusagen fallen nicht unter diese Vorschrift.

Der Sonderfall: 20 % im Optionssystem

Die häufig zitierte 20 %-Regel findet sich nicht in § 1a, sondern in § 20 Abs. 3 BetrAVG. Diese Norm betrifft das sogenannte Optionssystem (Opting-Out-Modell).

Sind Entgeltansprüche nicht tariflich geregelt und werden sie auch nicht üblicherweise tariflich geregelt, kann ein Optionssystem durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung eingeführt werden, wenn der Arbeitgeber zusätzlich mindestens 20 % des umgewandelten Entgelts als Zuschuss leistet.

Der Gesetzgeber formuliert ausdrücklich: Mit dieser Zahlung gilt die Verpflichtung aus § 1a Abs. 1a als erfüllt. Wesentlich ist dabei: Die 20 % sind pauschal. Sie sind nicht an eine konkrete Sozialversicherungsersparnis gebunden. Sie stellen eine gesetzliche Alternative zur 15 %-Systematik dar. Sie sind ans Opting-Out-Modell gekoppelt.

Pauschalierung als administrativer Vorteil

Gerade hierin liegt die praktische Bedeutung der 20 %-Regel. Während § 1a Abs. 1a eine SV-bezogene Berechnung verlangt, schafft § 20 Abs. 3 eine pauschale Lösung.

Die Folgen: Kein individuelles Nachrechnen der tatsächlichen Sozialversicherersparnis. Keine differenzierte Einzelprüfung pro Arbeitnehmer. Reduzierte Fehleranfälligkeit. Klare Kalkulationsgrundlage. Gut gedacht – weil administrativ entlastend.

Die 20 % gelten nicht automatisch.

Wer pauschal auf 20 % umstellt, ohne ein Optionssystem einzuführen, schafft keinen Gesetzesverstoß – aber möglicherweise unnötige Mehrkosten. Wer hingegen ein Optionssystem implementiert, ohne die 20 % zu gewähren, riskiert eine angreifbare Rechtsgrundlage.

Gibt es neue Abfindungsgrenzen?

Ja, mit Wirkung zum 22.01.2026 wird die Abfindungsgrenze für einseitige Abfindungen durch den Arbeitgeber nach § 3 Abs. 2 BetrAVG von 1 % auf 1,5 % der Bezugsgröße angehoben. Das entspricht derzeit einer monatlichen Rente von 59,33 Euro bzw. einem Kapitalbetrag bis 7.119 Euro.

Neu eingeführt wird zudem § 3 Abs. 2a BetrAVG: Danach ist künftig eine einvernehmliche Abfindung bis zur Höhe von 2 % der Bezugsgröße möglich – aktuell 79,10 Euro Monatsrente bzw. 9.492 Euro Kapital.

Gibt es neue Regelungen in der bAV bei Ratenzahlungen und Sterbegeld?

Mit der Anpassung des § 236 Abs. 1 VAG wird die Definition des Pensionsfonds erweitert: Künftig ist ausdrücklich auch eine Ratenzahlung als Leistungsform zulässig. Damit wird neben Kapital- und Rentenleistung eine dritte Auszahlungsform eröffnet. Während diese Gestaltung bei Direktzusagen und Unterstützungskassen seit Jahren etabliert ist, wird sie nun auch im Durchführungsweg Pensionsfonds ermöglicht.

Zudem können Sterbegelder künftig nicht nur an Hinterbliebene, sondern allgemein an Dritte ausgezahlt werden – ein Punkt, der Versorgungsordnungen und Begünstigtenregelungen in der Praxis überprüfungsbedürftig macht.

Gibt es Neuregungen bei der vorzeitigen Inanspruchnahme der bAV?

Ja, für die vorzeitige Inanspruchnahme einer Leistung aus der betrieblichen Altersversorgung genügt künftig der Bezug einer gesetzlichen Teilrente. Maßgeblich bleibt jedoch die arbeitsrechtliche Grundlage der jeweiligen Versorgungszusage.

Ob und unter welchen Voraussetzungen eine bAV-Leistung tatsächlich vorzeitig abrufbar ist, richtet sich ausschließlich nach den Regelungen der Versorgungsordnung, der Einzelzusage oder einer kollektivrechtlichen Vereinbarung.

§ 6 BetrAVG eröffnet somit keinen eigenständigen Leistungsanspruch, sondern setzt stets eine entsprechende arbeitsrechtliche Anspruchsgrundlage voraus.

Praxisrelevanz im Kanzleialltag – kein Beleg, keine Buchung

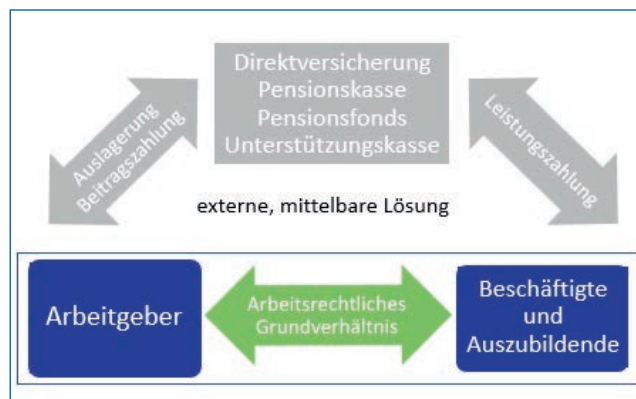
In der Buchhaltung gilt ein unumstößlicher Grundsatz: Keine Buchung ohne Beleg.

Dieser Grundsatz folgt aus den Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung (GoB). Ein Aufwand darf nur erfasst werden, wenn er belegmäßig nachweisbar und rechtlich belastbar ist. Fehlt die Grundlage oder ist sie unzureichend dokumentiert, drohen nicht nur formale Beanstandungen. Im Extremfall versagt die Finanzverwaltung die steuerliche Anerkennung mit unmittelbarer Auswirkung auf Gewinn und Steuerlast.

Dieser Gedanke ist nicht auf Belege im klassischen Sinn beschränkt.

Auch die betriebliche Altersversorgung ist kein bloßer Versicherungsabschluss. Sie ist ein arbeitsrechtlicher Verpflichtungs- und Rechtsakt.

Jede Beitragszahlung, jede Rückstellung, jede Weiterleitung an einen Versorgungsträger basiert auf einer rechtlichen Grundlage: z.B. Versorgungsordnung, Einzelzusage, Betriebsvereinbarung, etc.



Fehlt diese Grundlage oder ist sie unvollständig, entsteht kein formales Buchungsproblem, sondern ein materielles Risiko.

Für den Arbeitgeber bedeutet das: unsichere Anspruchslagen, arbeitsrechtliche Angreifbarkeit, mögliche Nachfinanzierungen. Für den Steuerberater bedeutet es: Mitwirkung an einer Maßnahme, deren rechtliche Tragfähigkeit nicht geprüft wurde.

Rechtliche Grundlage vor steuerlicher Umsetzung

Gerade die aktuellen Änderungen wie Abfindungsgrenzen, Optionsmodelle, Ratenzahlungsmöglichkeiten oder vorzeitige Inanspruchnahme zeigen deutlich: Die steuerliche Behandlung ist stets nachgelagert. Vorrangig ist die arbeitsrechtliche Wirksamkeit.

§ 6 BetrAVG begründet keinen eigenständigen Leistungsanspruch. § 20 Absatz 3 BetrAVG erlaubt Opting-Out nur unter bestimmten Voraussetzungen. § 1a Absatz 1a BetrAVG knüpft Zuschusspflichten an definierte Durchführungswege und tatsächliche Sozialabgabensparnisse. Ohne saubere arbeitsrechtliche Grundlage fehlt der „Beleg“ im materiellen Sinn.

Grenzen der Kanzleitätigkeit – und die sachgerechte Lösung

Arbeitsrechtliche Zusagegestaltungen, sozialversicherungsrechtliche Statusfragen oder kollektivrechtliche Implementierung von

Optionssystemen gehören regelmäßig nicht zum Kernbereich einer Steuerkanzlei.

Die Verantwortung endet jedoch nicht beim Hinweis.

Die sachgerechte Lösung liegt im strukturierten Ausbau eines belastbaren Netzwerks: Fachanwälte für Arbeits- und Betriebsrentenrecht oder gerichtlich bestellte Rentenberater; Sozialversicherungsrechtliche Experten oder bAV-Sachverständige.

Nicht jede Frage muss in der Kanzlei beantwortet werden. Aber jede erkennbare Rechtsunsicherheit muss eingeordnet werden.

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. (BVSV) 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:

- **Zeit- und Arbeitersparnis:** Die Kanzlei wird deutlich entlastet, da Analyse und Dokumentation durch den Dritten erfolgen.
- **Haftungsreduktion:** Durch die Einbindung eines neutralen Experten können Haftungsrisiken wirksam ausgelagert und potenzielle Fehlerquellen minimiert werden.
- **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.

In der rechten Spalte oben zeigen wir einen praktischen Beispielauszug zur Veranschaulichung eines genormten bAV-Risk-Checks.

Ebenfalls eine häufige Frage: Wie ist die Beschäftigung von JobRentnern bzw. Aktivrentnern rechtssicher einzuordnen?

Die politische Zielrichtung ist eindeutig: Erfahrung soll im Arbeitsmarkt bleiben. Beschäftigung im Rentenalter soll erleichtert werden. Begriffe wie „JobRentner“ oder „Aktivrentner“ prägen die öffentliche Diskussion.

In der Kanzlei praxis zeigt sich jedoch schnell: Die Beschäftigung eines Rentners ist kein Sonderstatus, sondern ein rechtlich neu zu prüfendes Arbeitsverhältnis.

Arbeitnehmer, Rentner oder beides?

Wird ein Rentner weiterbeschäftigt, sind mehrere Ebenen zu prüfen: Besteht ein neues Arbeitsverhältnis? Handelt es sich um eine

Bereiche bAV	Antwort	Bewertung
Betriebliche Altersversorgung – arbeitsrechtliche Grundlage: Existenz einer betrieblichen Altersversorgung <i>Besteht eine betriebliche Altersversorgungslösung 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>Wurde 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: Verwendung 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 formgerecht im Rahmen des Nachweisgesetzes ausgewiesen?</i>	X	●
Betriebliche Altersversorgung – arbeitsrechtliche Grundlage: Innungsmitgliedschaft <i>Sind Sie Mitglied einer Innung und haben geprüft, ob Ihre Innung eine betriebliche Altersversorgungslösung vorseht?</i>	-	●

befristete Weiterbeschäftigung? Liegt weiterhin Sozialversicherungspflicht vor? Ist ein Statusfeststellungsverfahren angezeigt?

Aktivrente – wer ist begünstigt?

Die Aktivrente ist ein steuerlicher Freibetrag nach § 3 Nr. 21 EStG und gilt seit 01.01.2026.

Begünstigt sind ausschließlich Arbeitnehmer, die: 1. die Regelaltersgrenze erreicht haben, 2. nichtselbständig beschäftigt sind, 3. Arbeitslohn nach § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 EStG beziehen.

Nicht begünstigt sind: Selbständige, reine Minijobber, Personen ohne Arbeitslohn aus abhängiger Beschäftigung. Maßgeblich ist das aktuelle Beschäftigungsverhältnis – nicht allein der Rentenbezug.

Für die Umsetzung sind drei Punkte entscheidend:

- Regelaltersgrenze erreicht?
- Abhängiges Beschäftigungsverhältnis gegeben?
- Korrekte Berücksichtigung im Lohnsteuerabzug?

Ohne diese Prüfung entsteht kein Anspruch auf den Freibetrag.

Welche steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen hat die Aktivrente?

Die Aktivrente ist ein antragspflichtiger steuerlicher Freibetrag nach § 3 Nr. 21 EStG in Höhe von 2.000 € monatlicher Arbeitslohn. Der Freibetrag gilt nur für Arbeitslohn nach § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 EStG. Er gilt erst ab Erreichen der Regelaltersgrenze. Nicht genutzte Freibeträge sind nicht übertragbar.

Die Aktivrente verändert nicht die Besteuerung der gesetzlichen Rente selbst.

Die Aktivrente ist kein sozialversicherungsrechtliches Instrument, sondern ein steuerliches.

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung richtet sich weiterhin nach den allgemeinen Vorschriften des SGB IV.

Mit Erreichen der Regelaltersgrenze entfällt grundsätzlich die Rentenversicherungspflicht des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber zahlt weiterhin seinen Rentenversicherungsanteil (ohne Erhöhung der späteren Rente, sofern kein freiwilliger Eigenanteil durch den Aktivrentner geleistet wird).

Im Übrigen bleiben Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung unverändert bestehen. In der Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungsfreiheit für den Arbeitnehmer; der Arbeitgeberanteil ist jedoch weiterhin zu entrichten. Die Aktivrente führt damit nicht zu einer automatischen Änderung des sozialversicherungsrechtlichen Status.

Auswirkungen auf die bAV

Indirekt kann die Aktivrente Auswirkungen haben: Entgeltumwandlung bleibt möglich. Zuschusspflicht nach § 1a Abs. 1a BetrAVG entsteht nur, wenn Sozialversicherungsersparnis vorliegt oder nach § 20 Abs. 3 BetrAVG bei Nutzung des Opting-Out-Modells. Ist der Arbeitnehmer nicht mehr rentenversicherungspflichtig, kann die SV-Ersparnis geringer oder null sein.

Wo finden Arbeitgeber und Aktivrentner zusammen?

Die gesetzliche Grundlage für die Aktivrente wurde zügig geschaffen. Was jedoch nicht im gleichen Tempo entstanden ist, ist eine staatliche Vermittlungs- oder Informationsinfrastruktur. Weder existiert ein zentrales Register noch eine öffentliche Plattform, über die Arbeitgeber und interessierte Rentner systematisch zusammengeführt werden.

Diese Lücke hat die private Wirtschaft geschlossen. Inzwischen haben sich spezialisierte Online-Portale etabliert, die gezielt erfahrene Ruheständler und suchende Unternehmen vernetzen. Eines der bekanntesten Angebote ist laut chip.de die Plattform www.job-rentner.de.

Was bedeutet dies für Ihre Kanzlei und Fragen Ihrer Mandanten?

Für die Praxis bedeutet das: Die rechtliche Grundlage kommt vom Gesetzgeber, die operative Umsetzung erfolgt über den Markt. „Genau deshalb ist es für Arbeitgeber und beratende Kanzleien wichtig, neben der steuerlichen Begünstigung auch die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen sauber zu prüfen, bevor Beschäftigungsverhältnisse begründet werden“, weist Nadine Kohrt Fachberaterin für betriebliches Entgeltmanagement (AbE) hin.

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.



Jan Höntzsch
Sachverständiger |bAV-Mediator® und qualifizierte Person der gerichtlich zugelassenen Rentenberatergesellschaft bVL Gesellschaft für betriebliche Versorgungslösungen mbH & Cie. KG in Kooperation mit RA David Bastanier Bastanier & Schmelzer Rechtsanwälte PartmbB und in Kooperation mit



Nadine Kohrt Fachberaterin für betriebliches Entgeltmanagement (AbE), Sachverständige für das Versicherungswesen (BVSV), Betriebswirtin der betrieblichen Altersvorsorge (FH)



Hendrik Kantlehner, Dipl.-Kfm. und Sachverständiger des Bundesverbands der Sachverständigen für das Versicherungswesen e.V. (BVSV e.V.) und Inhaber PFP-PrivateFinancePartners

www.steuerberatertag.de #stbtag



49. Deutscher Steuerberatertag

4. – 6. Oktober 2026,
World Conference Center Bonn

**100 % Input, 100 % Austausch,
100 % Neue Horizonte!**

Der Steuerberatertag bringt jährlich Kanzleihinhaber, Mitarbeitende, Studierende, Politik, Verwaltung und Wirtschaftsaktuelle zusammen – alle, die die Branche voranbringen.

► 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 Kramps	Organisatorische Leiterin der Steuerakademie / Steuerfachwirte / Fachassistenten Lohn und Gehalt	069 / 97 58 21 – 80 kramps@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 Ulrich,
Steuerberater, Gießen



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

