

Berlin, 24. November 2017

**Stellungnahme des Verbands öffentlicher Versicherer<sup>1</sup> zum  
Referentenentwurf des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie vom  
24. Oktober 2017 für eine Verordnung zur Umsetzung der Richtlinie (EU)  
2016/97 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Januar 2016  
über Versicherungsvertrieb**

**Vorbemerkung**

Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie über Versicherungsvertrieb (IDD), zu dem das Gesetzgebungsverfahren in Deutschland im Juli 2017 abgeschlossen wurde, ist sehr ausgewogen und positiverweise klar vom 1:1 Grundsatz der Umsetzung von EU-Richtlinien in deutsches Recht geprägt. Auch der sich daraus ableitende Entwurf des Bundeswirtschaftsministeriums „Verordnung zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/97 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Januar 2016 über Versicherungsvertrieb“ ist an vielen Stellen grundsätzlich ausgewogen. Der Entwurf findet durchaus sachgerechte Lösungen, wie etwa die Zulassung verschiedenster geeigneter Formate zur künftig verpflichtenden Weiterbildung von 15 Stunden pro Jahr für alle, die Versicherungen beraten und vermitteln.

Allerdings werden insbesondere beim Thema Weiterbildung (vgl. § 7 VersVermV-E und dazugehörige Anlagen) Anforderungen definiert, die einerseits in wichtigen Teilen nicht von der EU-Richtlinie bzw. dem IDD-Umsetzungsgesetz gedeckt und andererseits vor allem bei zentralen Aspekten sachlich nicht gerechtfertigt sind, dafür aber sehr kontraproduktive Auswirkungen für die Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Durchführenden, vor allem aber auch für die Kunden hätten.

Die öffentlichen Versicherer befürworten uneingeschränkt, dass Versicherungsvermittler über eine adäquate Sachkunde verfügen sollen und unterstützen die durch die IDD eingeführte Weiterbildungspflicht von 15 Stunden pro Jahr. Unverzichtbar ist jedoch, dass die konkrete Ausgestaltung der Weiterbildungspflicht sachgerecht erfolgt und dabei unverhältnismäßiger bürokratischer Aufwand vermieden wird. Immerhin sind gemäß Bundesregierung künftig rund

---

<sup>1</sup> Der 1911 gegründete Verband öffentlicher Versicherer (VöV) ist der Dachverband der öffentlichen Versicherungsunternehmen in Deutschland, der elf Erstversicherungsgruppen mit regionalem Marktfokus vertritt. Als zweitgrößter Anbieter im deutschen Erstversicherungsmarkt mit Kapitalanlagen in Höhe von nahezu 128 Milliarden Euro erbringt die Gruppe einen substantiellen Beitrag für die europäische Wirtschaft. Auf der Grundlage von rund 50 Millionen Versicherungsverträgen erfolgen jährliche Leistungszahlungen in Höhe von 17 Milliarden Euro an die Kunden.

Die öffentlichen Versicherer beschäftigen 30.000 Mitarbeiter. Mit bundesweit rund 19.000 Geschäftsstellen der öffentlichen Versicherer, Sparkassen und weiteren Verbundpartnern bieten sie ihren Kunden Beratung und Versicherungsschutz in nahezu allen Versicherungssparten wie Kranken-, Lebens-, Renten-, Kfz-, Haftpflicht- und Sachversicherung. Als dem Gemeinwohl verpflichtete Unternehmen und kompetente und verlässliche Partner vor Ort sind sie Ansprechpartner für Privatkunden aller Einkommensklassen und für kleine und mittelgroße Unternehmen.

Der Verband öffentlicher Versicherer repräsentiert die Interessen seiner Mitglieder auf nationaler und europäischer Ebene mit Sitz in Düsseldorf und Berlin sowie seinem Verbindungsbüro in Brüssel.

520.000 Personen von der jährlichen Fortbildung betroffen. Generell sollte es durch die Details der Verordnung nicht zu einer Überregulierung kommen. Unverhältnismäßige Bürokratie führt zu höheren Kosten, entsprechendem Druck auf die Preise und schlechteren Gesamtergebnissen. Dies geht zu Lasten des Kunden und führt nicht zu mehr Verbraucherschutz, sondern zu weniger Angebot an umfassender Beratung in der Fläche. Der Bundesrat hat sich dazu in seinem Entschließungsantrag zum IDD-Umsetzungsgesetz [vgl. Bundesratsdrucksache 533/17 (Beschluss) vom 7. Juli 2017] geäußert und deutlich gemacht, dass eine verhältnismäßige Ausgestaltung der Weiterbildungsanforderungen nötig ist, ansonsten bestehe die Gefahr, dass aus Wirtschaftlichkeitsgründen viele bisher in der Kundenberatung tätige Personen künftig von der Vermittlungstätigkeit ausgeschlossen würden.

Die öffentlichen Versicherer setzen sich im Hinblick auf die Versicherungsvermittlungsverordnung insbesondere für folgende Punkte ein:

- Zwischen Sachkunde und Weiterbildung gibt es inhaltlich große Überschneidungen, allerdings müssen die Inhalte anrechenbarer Weiterbildungen über die in Anlage 1 aufgeführten Inhalte der Sachkundeprüfung hinausgehen. Dies wird der Realität einer guten Vermittlung und Beratung gerecht und entspricht darüber hinaus dem Ziel der Bundesregierung, die IDD 1:1 umzusetzen.
- Unterschiedliche Weiterbildungsformate erfordern unterschiedliche Anforderungen. Eine nachweisbare Lernerfolgskontrolle ist daher nicht für jedes Format angemessen (wie es § 7 Abs. 1 vorsieht) und darf nicht zwingend für jede Form der Weiterbildung vorgeschrieben werden.
- Eine prinzipienbasierte Regelung zu den organisatorischen Anforderungen an Weiterbildungsmaßnahmen ist deutlich sachgerechter als eine starre, unflexible Detailregulierung wie sie Anlage 3 enthält. Daher ist es sachgerecht, die Anlage 3 zu streichen und eine grundlegende Vorgabe zur Sicherstellung der Qualität der Weiterbildung direkt in § 7 zu verankern.
- Die Verpflichtung zur Weiterbildung sollte anlassbezogen geprüft werden. Daher sollte Anlage 4 gestrichen werden, zumal diese für die Angestellten neben einem jährlichen Nachweis auch eine überbordende Auflistung der Weiterbildungsmaßnahmen vorsieht, die nicht zielführend ist, keine 1:1-Umsetzung der IDD darstellt und für die wir keine Grundlage im deutschen IDD-Umsetzungsgesetz sehen.

Zu einzelnen Aspekten und Fragen des Verordnungsentwurfs nehmen wir wie folgt Stellung:

## **1. Inhaltliche Anforderungen an die Weiterbildung (vorgeschriebene bzw. zulässige Themeninhalte)**

Laut Verordnungsentwurf (vgl. § 7 Abs. 1 und Anlage 1 VersVermV-E) müssen die inhaltlichen Anforderungen an die Weiterbildung an der Anlage 1 ausgerichtet werden. Diese enthält die inhaltlichen Anforderungen an die Sachkundeprüfung. Die thematischen Inhalte für eine anrechenbare Weiterbildung dürfen also gemäß Entwurf nicht über die inhaltlichen Anforderungen an die Sachkundeprüfung hinausgehen. Diese Vorgabe greift zu kurz. Die Inhalte der Sachkundeprüfung können ein Teil der Inhalte für die Weiterbildung sein und zwischen beiden Bereichen gibt es regelmäßig große Überschneidungen. So sind zum Beispiel folgende Inhalte aus Anlage 1 sowohl für die Sachkundeprüfung als auch für die Weiterbildung relevant: Kundengespräch/Gesprächsführung, Vertragsrecht, Wettbewerbsrecht, Verbraucherschutz sowie insbesondere auch die Kenntnisse über die vermittelten Produkte. Eine alleinige Fokussierung der Weiterbildungsinhalte auf die jetzigen inhaltlichen Anforderungen an die Sachkundeprüfung greift allerdings zu kurz und entspricht nicht der Realität dessen, welche Kenntnisse ein Vermittler dauerhaft für eine gute Beratung braucht.

Gerade in der Beratung von Altersvorsorgeprodukten muss der Berater z.B. über Mindestfinanzkompetenz verfügen. Derartiges Wissen muss dann aber auch als Inhalt von Weiterbildungen anerkannt werden. Die Inhalte der Anlage 1 berücksichtigen z.B. auch keine Weiterentwicklungen etwa aufgrund der Digitalisierung. Nach kurzer Zeit wäre diese starre Liste wohl in Teilen schon überholt. Darüber hinaus ist es für eine gute Beratung auch wichtig, dass Kenntnisse über Versicherungsanlageprodukte, Beschwerdebearbeitung, Schadensregulierung, Agenturenentwicklung, Vertriebsmanagement sowie ethische Standards im Geschäftsleben geschult werden können und diese Inhalte als Weiterbildung anerkannt werden. Dabei wird auch Anhang 1 der IDD nicht beachtet, in dem „Mindestanforderungen an berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten“ beschrieben sind, die deutlich über eine reine Fokussierung der Weiterbildungsinhalte auf die inhaltlichen Anforderungen an die Sachkundeprüfung hinausgehen.

Darüber hinaus ist das Ziel der Weiterbildung im Verordnungsentwurf klar definiert (siehe §7 Abs. 1 VersVermV-E). Es geht darum die „berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten, anzupassen oder zu erweitern“. Diese Definition unterscheidet sich von den Zielen des Sachkundenachweises, die auch im Verordnungsentwurf definiert werden (siehe § 2 Abs. 1 VersVermV-E). Mit dem Sachkundenachweis muss nachgewiesen werden, dass der Prüfling über die fachspezifischen Produkt- und Beratungskennnisse verfügt. Die öffentlichen Versicherer begrüßen die unterschiedlichen Zieldefinitionen. Die Ziele der Weiterbildung lassen sich aber nicht erreichen, wenn deren Inhalte rein auf die Inhalte der Sachkundeprüfung beschränkt sind. Die öffentlichen Versicherer gehen davon aus, dass auch der Ordnungsgeber eine solche Beschränkung nicht gewollt hat. Denn in § 7 Abs. 1 Satz 6 VersVermV-E hat er klargestellt, dass der Erwerb aller in § 5 VersVermV-E aufgeführten Berufsqualifikationen als Weiterbildung gilt. Eine gleichgestellte Berufsqualifikation nach § 5 VersVermV-E ist u.a. die als geprüfter Fachwirt/Fachwirtin für Finanzberatung oder die Ausbildung zum Sparkassenkaufmann/Sparkassenkauffrau (inkl. zweijähriger Berufserfahrung in der Versicherungsvermittlung oder -beratung). Die Inhalte, die in dieser Ausbildung vermittelt werden und über die Sachkundeprüfung für Versicherungsvermittler

hinausgehen, werden als Weiterbildung angerechnet. Diese Klarstellung begrüßen die öffentlichen Versicherer, da sie das definierte Ziel der Anpassung und Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit unterstreicht.

**In der Breite kann dieses Ziel der Weiterbildung, wie richtigerweise in § 7 definiert, aber nur erreicht werden, wenn die Weiterbildungsinhalte über den Rahmen der Sachkundeprüfungsinhalte hinausgehen. Daher wäre es zweckmäßig in § 7 Absatz 1 den Bezug auf Anlage 1 zu streichen und stattdessen dort zusätzlich zu formulieren, dass der zur Weiterbildung Verpflichtete durch eine Weiterbildung bei seiner Aufgabe unterstützt werden muss, eine kompetente Beratung für den Kunden anbieten zu können, dass die Weiterbildung zum Ziel hat, die Beratungskompetenz zu erhalten, anzupassen und zu erweitern, und dass sie sich auf das berufstypische Tätigkeitsprofil beziehen soll wie es sich aus den Berufsbildern des Kaufmanns/-frau für Versicherungen und Finanzen und die Sachkundeprüfung Versicherungsfachmann-/fachfrau ergibt. Eine derartige Regelung lässt genug Flexibilität zu, um Weiterentwicklungen in der Branche, insbesondere im Zusammenhang mit der Digitalisierung, zu berücksichtigen. Sie wird der Realität der Vermittlung und einer sinnvollen an der Tätigkeit des Vermittlers ausgerichteten Weiterbildung gerecht.**

## **2. Erfordernis einer nachweisbaren Lernerfolgskontrolle**

Der Entwurf der Verordnung (vgl. § 7 Abs. 1 Satz 4 VersVermV-E) schreibt vor, dass jede Weiterbildungsmaßnahme eine „nachweisbare Lernerfolgskontrolle“ erfordert. Das bedeutet, dass alle Weiterbildungsmaßnahmen mit einem Test abzuschließen wären.

Der Verordnungsentwurf erlaubt die verschiedensten Formate an Weiterbildung: Präsenzform, Selbststudium, betriebsinterne Maßnahmen, andere geeignete Formen (vgl. § 7 Abs. 1 Satz 4 VersVermV-E). Dies ist begrüßenswert und entspricht der Realität der Weiterbildung für Vermittler und Angestellte. Gerade für Weiterbildungen sind verschiedene Formate viel wichtiger als für die Erstqualifikation. Diese wird ja nur einmal abgelegt. Die Weiterbildung dagegen muss jedes Jahr erfolgen und daher brauchen die zur Weiterbildung Verpflichteten die nötige Flexibilität. Dies gilt umso mehr für Angestellte, die beispielsweise nur eine Erstberatung für den Kunden durchführen oder lediglich Versicherungen aus einem sehr eingeschränkten Produktspektrum vermitteln. Auch sie müssen angemessen weitergebildet werden, Flexibilität ist hier aber umso wichtiger.

Die positive Komponente, dass verschiedenste Weiterbildungsformate erlaubt sind, um die Weiterbildung unbürokratisch und praxisnah auszurichten würde durch die strenge Anforderung einer stets stattfindenden „nachweisbaren Lernerfolgskontrolle“ allerdings zunichte gemacht und manche Formate durch die Überregulierung extrem eingeschränkt. Bei betriebsinternen Maßnahmen, wie regelmäßig stattfindenden Teambesprechungen mit Weiterbildungsanteil oder der Teilnahme an Präsenzseminaren zum Beispiel wäre eine nachweisbare Lernerfolgskontrolle nur mit erheblichem bürokratischem Mehraufwand umsetzbar. Bei E-Learning-Maßnahmen zur Weiterbildung z.B. ist dagegen eine Lernerfolgskontrolle in Form eines Tests sinnvoll. Diese unterschiedlichen Anforderungen an Weiterbildungsmaßnahmen sollten bei der Ausarbeitung der Details zur Weiterbildung in der VersVermV berücksichtigt werden, damit alle im

Verordnungsentwurf anerkannten Lernformate auch vernünftig und unbürokratisch durchgeführt werden können. So wäre es bei Präsenzseminaren oder internen Teambesprechungen mit Weiterbildungsanteilen ausreichend, die Anwesenheit in Form eines Teilnahmenachweises zu kontrollieren, anstatt die Formate durch das Erfordernis einer Lernerfolgskontrolle organisatorisch erheblich zu belasten und vielfach undurchführbar zu machen.

Des Weiteren geht die „nachweisbare Lernerfolgskontrolle“ über die Anforderungen der IDD hinaus. Die IDD erfordert gemäß Artikel 10 keineswegs, dass ein Zertifikat erbracht werden muss und ein Zertifikat wird in der Richtlinie zudem auch nicht mit einer „nachweisbaren Lernerfolgskontrolle“ gleichgesetzt. Es könnte z.B. anstelle eines abzulegenden Tests etwa auch ein Teilnahmezertifikat ausgestellt werden. Es handelt sich also um eine Verschärfung der IDD-Anforderung. Der Verordnungsentwurf geht an dieser Stelle über eine 1:1-Umsetzung der IDD hinaus.

Darüber hinaus gilt es zu beachten, dass bei anderen Berufsgruppen nicht bei jeder Art der Weiterbildung eine Lernerfolgskontrolle verlangt wird. Weiterbildungsseminare selbst für Fachanwälte sind z.B. ganz ohne Lernerfolgskontrolle als Weiterbildung anrechenbar. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sollte auch in diesem Zusammenhang beachtet werden.

**Wünschenswert wäre daher eine Anerkennung, dass unterschiedliche Lernformen unterschiedliche Anforderungen haben und deshalb die nachweisbare Lernerfolgskontrolle nur bei den Weiterbildungen eingeführt werden soll, bei denen diese, wie z.B. bei E-Learning-Maßnahmen, auch sinnvoll ist.**

### **3. Formale Anforderungen an die Weiterbildungsmaßnahmen**

Der Verordnungsentwurf verlangt (vgl. § 7 Abs. 1 VersVermV-E), dass derjenige, der eine Weiterbildungsmaßnahme anbietet, sicherstellen muss, dass er die Einhaltung bestimmter Qualitätskriterien gewährleistet, die der Verordnungsentwurf in Anlage 3 „Anforderungen an die Qualität der Weiterbildungsmaßnahme“ sehr detailliert beschreibt.

Die Anlage 3 VersVermV-E soll Qualitätsanforderungen beinhalten, legt aber vor allem formale bürokratische Anforderungen fest. Dabei wird nicht beachtet, dass hohe organisatorische Anforderungen nicht automatisch einem qualitativ hohen Niveau der Weiterbildung entsprechen. Für die Qualität einer Weiterbildungsmaßnahme sind primär die Maßnahme selbst und ihr Inhalt entscheidend, und weniger die vor- bzw. nachgelagerte formale organisatorische Herangehensweise.

Entsprechend führen die Anforderungen der Anlage 3 VersVermV-E zu unnötig hoher bürokratischer Belastung für diejenigen, die die Weiterbildung durchführen müssen bzw. zur Weiterbildung verpflichtete Angestellte haben. Die Inflexibilität sowie die aus dem bürokratischen Aufwand entstehende Kostenbelastungen werden dazu führen, dass für viele Angestellte aus wirtschaftlichen Gründen von Weiterbildung abgesehen wird und damit das flächendeckende Angebot für den Kunden an Beratung für Versicherungsdienstleistungen zurück gehen wird. Der Kunde hätte das Nachsehen und dem Verbraucherschutz wäre hier letztlich kein guter Dienst erwiesen worden.

Die hohen formalen Anforderungen konterkarieren darüber hinaus die nach dem Verordnungsentwurf eigentlich vorgesehene Vielfalt der Weiterbildungsformate, was die folgenden Beispiele aufzeigen:

- Gemäß Anlage 3 Ziffer 2.3 VersVermV-E muss auch bei Formaten wie dem E-Learning die Anwesenheit des Teilnehmers verbindlich dokumentiert werden. Dies wäre im Rahmen einer E-Learning-Maßnahme nur möglich, wenn es eine Aufsichtsperson zum Zeitpunkt der Durchführung der Maßnahme gibt. Denn aus datenschutzrechtlichen Gründen ist es für Unternehmen oft nicht möglich, die Durchführung der Weiterbildung, z.B. im Rahmen einer E-Learning-Maßnahme, direkt am PC des Mitarbeiters zu kontrollieren und damit die Arbeit des Mitarbeiters zu überwachen. Die Vorteile des E-Learnings (z.B. flexible Durchführung durch den Mitarbeiter zu einer Zeit, die in seinen Arbeitsablauf passt) könnten damit nicht mehr genutzt werden, obwohl gerade diese Form des flexiblen arbeitsplatznahen Lernens immer mehr Gewicht bei der Weiterbildung, nicht nur in der Versicherungsbranche, einnimmt. Für die wichtige Digitalisierung in der Versicherungsbranche wäre dies ein echter Rückschritt.
- Des Weiteren muss nach Anlage 3 Ziffer 2.1 und 2.2 mit zeitlichem Vorlauf eine Einladung versandt werden, die u.a. die Weiterbildungsmaßnahme beschreibt und die erwerbbareren Kompetenzen enthält. Dieser Versand mit zeitlichem Vorlauf ist insbesondere bei Maßnahmen des Selbststudiums – die durch den Verordnungsentwurf ausdrücklich erlaubt sind – oder einer selbstgesteuerten E-Learning-Maßnahme – bei der der Mitarbeiter die Maßnahme je nach Arbeitsplan flexibel umsetzt – schwer zu realisieren und äußerst realitätsfern. Es macht keinen Sinn bei Einladungen, die bei manchen Formaten versandt werden können, über eine reine Beschreibung von Inhalten hinaus zu gehen und auch noch erwerbbarere Kompetenzen aufzuzählen. Das erhöht lediglich den bürokratischen Aufwand in unverhältnismäßiger Weise.
- Nach Anlage 3 Ziffer 3.1 müssen für Durchführende von Weiterbildungsmaßnahmen Anforderungsprofile vorliegen. Allerdings ist es selbst für die Prüfer, die die IHK-Sachkundeprüfung abnehmen ausreichend, dass sie „für die Prüfungsgebiete sachkundig, mit der aktuellen Praxis der Versicherungsvermittlung oder –beratung durch eigene Erfahrung vertraut und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet sind“ (vgl. § 3 Abs. 2 VersVermV-E). Es gibt keine sachgerechte Begründung, warum bei der Weiterbildung die Anforderungen an diejenigen, die die Weiterbildung durchführen strenger gestaltet werden sollen, als die Anforderungen, die an die Prüfer der Sachkunde gestellt werden.

Auch für die Ausgestaltung der formalen Bedingungen muss gelten, dass unterschiedliche Anforderungen an unterschiedliche Lernformen berücksichtigt werden müssen. Zudem verlangt die IDD keine detaillierten formalen Anforderungen an die Weiterbildung. Darüber geht die Anlage 3 in dieser unflexiblen Detailregelung deutlich hinaus.

Eine prinzipienbasierte Regulierung wird allen erlaubten Weiterbildungsformaten gerecht und gibt denjenigen, die zur Weiterbildung verpflichtete Angestellte haben, die notwendige Flexibilität, um alle Angestellten wirklich auf ihre Aufgaben bezogen weiterbilden zu können. Nur dadurch kann

sichergestellt werden, dass das flächendeckende Angebot an Versicherungsberatung im Sinne des Kunden aufrechterhalten werden kann. Zudem entspricht eine pragmatische und prinzipienbasierte Ausarbeitung auch den Forderungen des Bundesrats vom 7. Juli 2017 nach einer sachgerechten Ausarbeitung der Verordnung. Dies kann nur mit einer Streichung der Anlage 3 erreicht werden, eine reine Verbesserung ist an dieser Stelle nicht ausreichend, da ein Katalog von Einzelschriften der Vielfalt von – regelmäßigen Veränderungen unterworfenen – Weiterbildungsformaten sowie ihren verschiedenen Dimensionen nicht gerecht werden kann.

**Es ist daher sachgerecht, die Anlage 3 VersVermV-E zu streichen. Stattdessen sollte der einleitende Satz von Anlage 3, dass die Qualität der Weiterbildung durch eine angemessene Planung, eine systematische Organisation und hinreichende Anforderungen an die Durchführenden von Weiterbildungsmaßnahmen sicherzustellen ist, der eine sachgerechte und ausreichend prinzipienbasierte Vorgabe darstellt, direkt in § 7 Abs. 1 der Verordnung aufgenommen werden.**

#### **4. Jährlicher detaillierter Nachweis der Weiterbildung nach Anlage 4**

Der Verordnungsentwurf fordert (vgl. § 7 Abs. 2 VersVermV-E), dass Gewerbetreibende nach § 7 Abs. 2 Satz 1 mit Ausnahme der Versicherungsvermittler nach § 34d Abs. 7 Satz 1 Nummer 1 der Gewerbeordnung gegenüber der zuständigen IHK einmal jährlich unaufgefordert sowohl für sich selbst als auch für ihre Angestellten eine Erklärung nach dem Muster der Anlage 4 über die Erfüllung der Weiterbildungspflicht im vorangegangenen Kalenderjahr abgeben müssen.

Dabei sind nicht nur sämtliche an Vermittlung bzw. Beratung mitwirkenden Angestellten aufzuführen, sondern darüber hinaus müssen für jede dieser Personen auch sämtliche absolvierten Weiterbildungsmaßnahmen im Detail inkl. Stundenumfang und Weiterbildungsanbieter aufgelistet werden. Bei einem großen Vermittler mit 150 oder mehr Angestellten, die im Schnitt pro Jahr sechs bis sieben Weiterbildungsmaßnahmen durchlaufen, beläuft sich dies schnell auf eine Liste mit 1.000 oder mehr Einzeleinträgen.

Dies bedeutet einen weiteren nicht sachlich zu begründenden und unnötigen bürokratischen Aufwand für diejenigen, die die Meldung erbringen müssen. Der deutliche organisatorische Mehraufwand, der auf die Vermittler zukommt, wird zur Folge haben, dass die Mitarbeiter, die bisher Versicherungen berieten, von der Beratung abgezogen werden. Entsprechend würde für die Kunden das flächendeckende Angebot an Versicherungsberatung eingeschränkt. Dafür sprechen auch die deutlich negativen Erfahrungen, die seinerzeit mit dem Finanzanlagenvermittler gemacht wurden. Die Vorgabe, dass Weiterbildung in einer systematischen Weise erfolgen muss (s.o. zu Punkt 3) stellt eine ausreichende und angemessene Grundlage für eine Überprüfung der Weiterbildungsmaßnahmen dar.

Da gemäß Anlage 4 alle Angestellten detailliert aufgelistet und an die IHK gemeldet werden müssen, führt dies im Übrigen de facto zu einer Registrierung der Angestellten. Das IDD-Umsetzungsgesetz sieht eine derartige Registrierung aber nicht vor (sondern verlangt diese gemäß § 34d Abs. 10 Gewerbeordnung nur vom Vermittler selbst und den für die Vermittlung verantwortlichen Angestellten), weswegen Anlage 4 nach unserer Auffassung die Rechtsgrundlage fehlt. Vielmehr hat

sich der deutsche Gesetzgeber bewusst gegen die Registrierung der Angestellten entschieden und wurde dabei von der gesamten Versicherungsbranche (inkl. Vermittlerverbände) unterstützt.

Die vorgesehene Erfordernis der Meldung nach Anlage 4 mit der Auflistung aller Angestellten inkl. jeder einzelnen Weiterbildungsmaßnahme sowie gewisser Detailangaben, lässt sich auch nicht aus der IDD ableiten. Damit widerspricht Anlage 4 dem von der Bundesregierung anerkannten Prinzip der 1:1-Umsetzung deutlich. Die Meldung aller Angestellten nach Anlage 4 weicht vielmehr, und ohne dies zu begründen, vom bewährten System ab, das für die Erstqualifikation gilt. Bisher müssen ungebundene Vermittler für Angestellte gegenüber der IHK eben keinen detaillierten Sachkundenachweis erbringen. Der Vermittler ist lediglich verpflichtet, dass er nur Personen für die Vermittlung anstellt, die über eine angemessene Qualifikation verfügen. Eine detaillierte Nachweisführung für die Weiterbildung nach Anlage 4 ist nicht nachzuvollziehen, zumal auch in der IDD in den Vorgaben zur Qualifikation keine derartige Differenzierung zwischen Erstqualifikation und Weiterbildung vorgenommen wird.

Aber auch für die IHKn, die für die Kontrolle und Prüfung der Daten zuständig sind, erhöht sich der Aufwand durch den Nachweis über Anlage 4 enorm. Durch die namentliche Meldung der Beschäftigten mit all ihren im Detail aufzulistenden Weiterbildungsmaßnahmen wird es der Aufsicht ohne umfangreiche Einzelfallprüfung schwerfallen, festzustellen, ob wirklich jede geforderte Weiterbildungsstunde geleistet wurde. Die Meldung nach Anlage 4 führt lediglich dazu, dass mit erheblichem bürokratischen Aufwand eine extrem hohe Datenmenge generiert wird und diese von der IHK administriert werden muss, was nicht wesentlich dadurch erleichtert wird, dass die Meldung auch elektronisch erfolgen kann. Die IHKn befinden sich in der Mitverantwortung für eventuelle Verstöße. Mindestens müsste für den Vermittler und alle Angestellten die Stundenzahl von ihnen kontrolliert und wo Unstimmigkeiten aufgedeckt werden, müssten diese nachverfolgt werden. Gleiches gilt bei Zweifeln der IHKn an der Eignung der Weiterbildungsmaßnahme. Ansonsten geriete eine IHK (bzw. eine zuständige Behörde) hinsichtlich des Entzugs der Erlaubnis in eine angreifbare Position, wenn sie vorher ihrer Pflicht und ihren Möglichkeiten zur Kontrolle nicht in vollem Umfang nachgekommen ist.

Außerdem wird ein Verstoß gegen die ordentliche Dokumentation der Weiterbildung gemäß §7 Abs. 2 VersVermV-E ohnehin als Ordnungswidrigkeit geahndet (vgl. § 26 Abs. 1 VersVermV-E). Damit ist bereits ein wirksames Sanktionsinstrument eingebaut, eine weitere detaillierte Meldung nach Anlage 4 kann entfallen.

**Ein anlassbezogener Nachweis der Weiterbildung ist ausreichend, weit unbürokratischer und deutlich zielführender. Dies würde auch die IHKn von unnötiger Bürokratie und zusätzlichen Haftungsrisiken entlasten. Entsprechend der von allen Trägerverbänden der Initiative *gut beraten* geteilten Forderung sollten daher § 7 Abs. 2 Sätze 2 bis 4 sowie die Anlage 4 VersVermV-E zugunsten eines anlassbezogenen Nachweises der Weiterbildungsmaßnahmen gestrichen werden.**



## **5. Uneinheitliche Verwendung des Begriffs „Nachweis“**

Durch die Weiterbildung erbringen die nach § 34d Absatz 9 Satz 2 der Gewerbeordnung zur Weiterbildung Verpflichteten den Nachweis, dass sie ihre berufliche Handlungsfähigkeit erhalten, anpassen oder erweitern (vgl. § 7 Abs. 1 Satz 1 VersVermV-E). Das Wort „Nachweis“ wird in § 7 Abs. 1 Satz 1 und § 7 Abs. 2 VersVermV-E aber in unterschiedlicher Bedeutung verwendet. Das schafft Verständnis- und Interpretationsschwierigkeiten. Besser wäre es in § 7 Abs. 1 Satz 1 zu formulieren: „Durch die Weiterbildung erhalten, passen an oder erweitern die nach § 34d Absatz 9 Satz 2 der Gewerbeordnung zur Weiterbildung Verpflichteten ihre berufliche Handlungsfähigkeit“.

## **6. Stichtagsregelung zur Weiterbildungspflicht**

Die Stichtagsregelung, dass zur Weiterbildung Verpflichtete keine Weiterbildung in einem Kalenderjahr mehr ableisten müssen, wenn sie nach dem 30. September eines Jahres ihre Tätigkeit aufnehmen ist pragmatisch ausgestaltet und daher zu begrüßen (vgl. § 7 Abs. 3 Satz 3 VersVermV-E).

Nicht sachgerecht erscheint es jedoch, dass Mitarbeiter in geringfügiger Beschäftigung bei längerer Abwesenheit, die Weiterbildungsstunden unabhängig von der tatsächlichen Arbeitszeit in einem Jahr trotzdem in vollem Umfang erfüllen müssen. Auch bei diesen Mitarbeitern empfiehlt sich eine pragmatische Lösung möglicherweise in Form einer Stichtagsfrist, z.B. dahingehend, wenn der Mitarbeiter mehr als sechs Monate in einem Jahr abwesend war, dass die Weiterbildung dann für dieses Kalenderjahr nicht vollständig abzuleisten ist.

## **7. Überflüssige Angabe beim ersten Geschäftskontakt mit dem Kunden**

Laut Verordnungsentwurf (vgl. § 15 Abs. 1 VersVermV-E) muss der Gewerbetreibende dem Versicherungsnehmer beim ersten Geschäftskontakt verschiedene Angaben mitteilen. Es ist sachgerecht, dass diese Angaben wie bisher auch in bewährter Form nur beim ersten Geschäftskontakt gemacht werden müssen und sich die Angaben auf die Person des Vermittlers und nicht auf den einzelnen vermittelten Vertrag beziehen.

Überflüssig erscheint allerdings der Hinweis beim Erstkontakt, dass der Gewerbetreibende eine Beratung anbietet (vgl. § 15 Abs. 1 Ziffer 4 VersVermV-E). In Deutschland bleibt es bei der gesetzlichen Beratungspflicht. Die IDD sah die Option des beratungsfreien Verkaufs vor. Diese Option hat die Bundesregierung nicht umgesetzt. Eine gesonderte Information über das Beratungsangebot ist daher nicht erforderlich.

Für Rückfragen und den Austausch zu unseren Positionen stehen wir gerne zur Verfügung.

**Verband öffentlicher Versicherer**

Ihre Ansprechpartner:

Dr. Christian Schwirten  
Leiter der Abteilung  
Politische Interessenvertretung  
E-Mail: christian.schwirten@voevers.de  
Telefon: 030 22 605 49-22

Daniela Wagner  
Referentin  
Politische Interessenvertretung  
E-Mail: daniela.wagner@voevers.de  
Telefon: 030 22 605 49-23

Büro Berlin:

Friedrichstr. 83  
10117 Berlin  
Telefon: 030 22 605 49-15