

## **Stellungnahme**

**des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft**

**zum Regierungsentwurf  
für eine**

**Verordnung zur  
Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/97 des Europäischen  
Parlaments und des Rates vom 20. Januar 2016 über  
Versicherungsvertrieb (IDD)**

**BT-Drs. 19/3109 vom 2. Juli 2018**

**Gesamtverband der Deutschen  
Versicherungswirtschaft e. V.**

Wilhelmstraße 43 / 43 G, 10117 Berlin  
Postfach 08 02 64, 10002 Berlin  
Tel.: +49 30 2020-5000  
Fax: +49 30 2020-6000

51, rue Montoyer  
B - 1000 Brüssel  
Tel.: +32 2 28247-30  
Fax: +32 2 28247-39  
ID-Nummer 6437280268-55

Ansprechpartner:  
**Elisabeth Stiller**  
**Leiterin Vertrieb**  
E-Mail: [e.stiller@gdv.de](mailto:e.stiller@gdv.de)

**Ralf Bolle**  
**Vertrieb**  
E-Mail: [r.bolle@gdv.de](mailto:r.bolle@gdv.de)

[www.gdv.de](http://www.gdv.de)



## Zusammenfassung

Die deutsche Versicherungswirtschaft begrüßt den Entwurf der Bundesregierung für eine Verordnung zur Umsetzung der IDD. Der Entwurf findet insbesondere zum Thema Weiterbildung pragmatische Lösungen und wird damit der Bitte des Bundesrates gerecht, die Anforderungen verhältnismäßig zu gestalten.

Die kontinuierliche Stärkung der Beratungsqualität ist ein Kernanliegen der Versicherungsunternehmen. Um eine hohe Beratungsqualität zu garantieren hat der Verband gemeinsam mit den Vermittlerverbänden [Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute e. V. (BVK), Bundesverband Deutscher Versicherungsmakler e. V. (BDVM), Bundesverband der Assekuranzführungskräfte e. V. (VGA) und VOTUM Verband Unabhängiger Finanzdienstleistungs-Unternehmen in Europa e. V. (VOTUM)], dem Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e. V. (AGV) und der Gewerkschaft (ver.di) die Weiterbildungsinitiative „gut beraten“ ins Leben gerufen. Die Konkretisierung der Weiterbildungsvorgaben im Regierungsentwurf vermeidet – im Vergleich zum Referentenentwurf – unverhältnismäßige formale Vorgaben an Formate, Dokumentation und Nachweis der Weiterbildung.

Dies gilt insbesondere für

- die Forderung nach Lernerfolgskontrollen nur beim Selbststudium – und nicht undifferenziert für alle Lernformate,
- die Erklärung der Gewerbetreibenden über die Erfüllung der Weiterbildungsverpflichtung, die auf Anordnung der zuständigen IHK abgegeben werden soll – und nicht jährlich, sowie
- die Klarstellung, dass Weiterbildungsmaßnahmen dazu dienen, die Fachkompetenz und die personale Kompetenz aufrechtzuerhalten – und sich nicht nur an den inhaltlichen Anforderungen an die Sachkundeprüfung orientieren sollen.

Drei Punkte werden bei der Umsetzung zu Schwierigkeiten führen und sollten deshalb verbessert werden:

- Die Anforderungen an die Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen sind mit modernen Lernformen nicht kompatibel.
- Weiterbildungspflichtige, die ihre vertriebliche Tätigkeit unterbrechen (z. B. Elternzeit oder längere Erkrankung) oder unterjährig aufnehmen, werden es schwer haben, der vollen Weiterbildungspflicht gerecht zu werden. Hier bedarf es einer verhältnismäßigen Lösung.
- Ähnliches gilt für Weiterbildungspflichtige, die ihre Erstqualifikation unterjährig beenden. In diesem Kalenderjahr sollte zur Erstausbildung nicht auch noch die volle Weiterbildungspflicht gelten.

## Inhaltsübersicht

<b>I</b>	<b>Nachweisbare Lernerfolgskontrollen im Selbststudium</b> Zu § 7 Abs. 1 S. 4, Anlage 3 Nr. 2.3, S. 3.....	<b>4</b>
<b>II</b>	<b>Prüfung der Erfüllung der Weiterbildungsverpflichtung</b> Zu § 7 Abs. 3, Anlage 4.....	<b>5</b>
<b>III</b>	<b>Inhaltliche Anforderungen an Weiterbildung</b> Zu § 7 Abs. 1 S. 2 .....	<b>5</b>
<b>IV</b>	<b>Qualitative Anforderungen an Weiterbildung</b> Zu § 7 Abs. 1 S. 5, 6, Anlage 3.....	<b>6</b>
<b>V</b>	<b>Weiterbildungspflicht bei längerer Unterbrechung oder unterjähriger Aufnahme der Tätigkeit</b> Zu § 7 Abs. 3.....	<b>7</b>
<b>VI</b>	<b>Weiterbildungspflicht im Jahr des Erwerbs der Erstqualifikation</b> Zu § 7 Abs. 1 S. 7 .....	<b>9</b>
<b>VII</b>	<b>Information des Versicherungsnehmers</b> Zu §§ 15, 16 .....	<b>10</b>
VII.1	Information über die Beratung Zu § 15 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 .....	<b>10</b>
VII.2	Zeitpunkt der Information im Online- und Telefonvertrieb Zu § 16 Abs. 4.....	<b>11</b>

## I Nachweisbare Lernerfolgskontrollen im Selbststudium Zu § 7 Abs. 1 S. 4, Anlage 3 Nr. 2.3, S. 3

*Lernerfolgskontrollen sind für Weiterbildungsmaßnahmen im Selbststudium wichtig.*

Für die Versicherungswirtschaft hat Weiterbildung einen hohen Stellenwert. Das stellt sie auch unter Beweis. Schon mit dem Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten aus dem Jahr 2012 verpflichteten sich die Versicherungsunternehmen freiwillig dazu, nur mit Vermittlern zusammenzuarbeiten, die sich regelmäßig weiterbilden und das auch nachweisen können. Die Versicherungsunternehmen sind über ihren Verband, den GDV, Träger der Weiterbildungsinitiative der vertrieblich Tätigen [gut beraten](#). Ihr Interesse an Lernerfolgen liegt auf der Hand.

Weiterbildungsmaßnahmen werden deshalb so konzipiert, dass der Lernerfolg sichergestellt wird. In den verschiedenen Lernformaten erfolgt das auf sehr unterschiedlichen Wegen. Ein großer Teil der heute in der Versicherungswirtschaft und anderen Branchen durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen findet in Form von Präsenzmaßnahmen oder arbeitsplatznahen Lernformen statt. Der durchführende Dozent sichert den Erfolg der Weiterbildung durch seinen persönlichen Kontakt mit dem Lernenden.

Lernerfolgskontrollen sind zur Erreichung des Ziels der Weiterbildung **deshalb nicht grundsätzlich erforderlich**. Sinnvoll und wichtig sind Lernerfolgskontrollen bei Lernformen mit hohem Selbstlernanteil. Diese Realität spiegelt sich nun im Regierungsentwurf wider. Zur Verwirrung kann allerdings die Formulierung führen, dass die nachweisbare Lernerfolgskontrolle „durch den Anbieter der Weiterbildungsmaßnahme“ erfolgen muss. Gerade bei Maßnahmen des Selbststudiums kann oft nicht klar gefasst werden, wer der Anbieter der Weiterbildungsmaßnahme ist. Ist dies z. B. der Vorgesetzte, in dessen Auftrag die Weiterbildung durchgeführt wird oder ist es derjenige, der die Weiterbildung konzipiert und die Lernerfolgskontrolle dafür erstellt hat? Entscheidend ist, dass es bei Weiterbildungsmaßnahmen im Selbststudium eine Lernerfolgskontrolle gibt. Von wem diese durchgeführt wird, ist nachrangig. Die Formulierung „durch den Anbieter der Weiterbildungsmaßnahme“ kann daher entfallen.

## **II Prüfung der Erfüllung der Weiterbildungsverpflichtung Zu § 7 Abs. 3, Anlage 4**

- *Die Industrie- und Handelskammern (IHKn) müssen prüfen, ob Gewerbetreibende ihre Weiterbildungsverpflichtung korrekt erfüllen. Der Nachweis auf Verlangen der Behörde ist eine pragmatische, unbürokratische Lösung und ermöglicht es den IHKn, ihre Kapazitäten effizient für eine wirksame Vermittleraufsicht einzusetzen.*
- *Die Nachweispflicht gegenüber der IHK sollte nur für Versicherungsvermittler und -berater mit eigener Erlaubnis gelten. Eine Doppelbeaufsichtigung gebundener Vermittler sollte ausdrücklich ausgeschlossen werden.*

Die Möglichkeit zur Anordnung der Abgabe einer Erklärung der Gewerbetreibenden über die Erfüllung der Weiterbildungsverpflichtung versetzt die IHKn in die Lage, die Einhaltung der Weiterbildungsverpflichtung wirksam zu beaufsichtigen. Zusammen mit der Dokumentationspflicht der Weiterbildungsmaßnahmen gemäß § 7 Abs. 2 bilden die Möglichkeiten der IHKn zu einer anlass- oder stichprobenbezogenen Prüfung und zur Sanktionierung von Verstößen gegen § 7 als Ordnungswidrigkeit ein sachgerechtes, pragmatisches und angemessenes Mittel zur Einhaltung der Weiterbildungsverpflichtung.

Ausdrücklich sollte klargestellt werden, dass eine Doppelbeaufsichtigung der gebundenen Vermittler bei der Weiterbildung nicht beabsichtigt ist. Die noch im ersten Entwurf der Verordnung vom Oktober 2017 in § 7 Abs. 2 Satz 2 enthaltene ausdrückliche Ausnahme für Vermittler nach § 34d Abs. 7 Satz 1 Nr. 1 der Gewerbeordnung (GewO) ist im Regierungsentwurf nicht mehr enthalten. Dennoch ist davon auszugehen, dass eine Doppelbeaufsichtigung nicht gewollt ist und auch nicht im Interesse der IHKn liegt, die mit deutlich umfangreicheren Aufgaben belastet werden würden. Eine entsprechende Klarstellung in § 7 Abs. 3 wäre wünschenswert und sinnvoll.

## **III Inhaltliche Anforderungen an Weiterbildung – Zu § 7 Abs. 1 S. 2**

*Weiterbildung soll neben der Fachkompetenz auch die personalen Kompetenz des Weiterbildungspflichtigen aufrechterhalten.*

Die inhaltlichen Anforderungen des Regierungsentwurfs an die Weiterbildung beziehen sich nicht ausschließlich – wie noch im Referentenentwurf – auf die inhaltlichen Anforderungen an die Sachkundeprüfung gemäß § 34d Abs. 5 Nr. 4 GewO. Dies ist zu begrüßen, denn diese Sachkundeprüfung

ist im Sinne einer Mindestqualifikation in erster Linie auf die Fachkompetenz der Prüfungsteilnehmer ausgerichtet.

Weiterbildung geht darüber hinaus. Das ist in § 7 Abs. 1 S. 1 in Anlehnung an § 1 Abs. 4 Berufsbildungsgesetz zutreffend formuliert: Die Weiterbildung soll die berufliche Handlungsfähigkeit des Verpflichteten nicht nur erhalten, sondern auch anpassen oder erweitern. Die Anpassung oder Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit stellt nun auch auf personale Kompetenzen ab. Diese sind zusammen mit der Fachkompetenz (Wissen und Fertigkeiten) wesentliche Bestandteile der für vertriebllich Tätige maßgeblichen Beratungskompetenz. Die Anforderungen an die Weiterbildung orientieren sich damit an den Kompetenzen, die auch dem [Deutschen Qualitätsrahmen für lebenslanges Lernen \(DQR\)](#) zugrunde liegen.

#### **IV Qualitative Anforderungen an Weiterbildung Zu § 7 Abs. 1 S. 5, 6, Anlage 3**

*Unterschiedliche Lernformen haben unterschiedliche Anforderungen. Diese gilt es, angemessen zu berücksichtigen. Dem wird Anlage 3 nicht gerecht.*

Die Anforderungen an die Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen müssen sich an den unterschiedlichen Lernformen ausrichten, um deren Besonderheiten gerecht zu werden. Ein „one-size-fits-all“-Ansatz in dem Detaillierungsgrad der Anlage 3 wird der Vielfalt von Lernformaten in der Weiterbildung nicht gerecht. Diese Anlage sieht z. B. Folgendes vor:

- in **Nummer 2.2**, dass Weiterbildungsteilnehmer vor dem Besuch oder dem Absolvieren der Maßnahme die erwerbbaeren Kompetenzen sowie den Umfang der Weiterbildung in Zeitstunden mitgeteilt bekommen. Bei modernen arbeitsplatznahen Lernformen (Unterweisungen, Qualitätszirkel, Coachings, kollegiale Fallberatungen etc.) ist das praktisch nicht immer möglich. **Nummer 2.2** ist inhaltlich mit 1.2. und 1.3 redundant und **kann deshalb entfallen**.
- in **Nummer 2.3**, dass auch für Lernformen wie dem selbstgesteuerten Lernen, dem Blended Learning und dem e-Learning die Anwesenheit des Teilnehmers vom Durchführenden der Weiterbildungsmaßnahme verbindlich dokumentiert und nachvollziehbar archiviert wird. Dies ist **für selbstgesteuerte Maßnahmen**, die vom Teilnehmer in Eigenverantwortung durchgeführt bzw. bearbeitet (ggf. mit technischem Support) werden und eine freie Zeiteinteilung eröffnen, **nicht praktikabel**.

Bei diesen Lernformen ist die nachgewiesene Lernerfolgskontrolle gleichzeitig die Dokumentation der „Anwesenheit“.

Natürlich muss der Gefahr entgegengewirkt werden, dass bei selbstgesteuerten Maßnahmen die vorgegebene Bildungszeit unterlaufen wird, ohne dass der erwünschte Lernerfolg erzielt wird. Bei selbstgesteuerten Maßnahmen ist eine angemessene Lernerfolgskontrolle deshalb sinnvoll und wichtig. Im Verordnungsentwurf ist sie folgerichtig für diese Lernformen vorgesehen.

Moderne und interaktive Lernformate wären durch ein starres Korsett detaillierter Anforderungen an die Organisation faktisch ausgeschlossen. Gerade vor dem Hintergrund der dynamischen Entwicklung dieser Lernformen wäre es gut, von einer detaillierten Anlage abzusehen. Stattdessen sind die von der Bundesregierung aufgenommenen allgemeinen Anforderungen in § 7 Abs. 1 S. 5 ausreichend. Gepaart mit einer geeigneten Dokumentation der Weiterbildungsmaßnahmen kann auf diese Weise ein flexibles und sachgerechtes System geschaffen werden, das allen Beteiligten gerecht wird.

## **V Weiterbildungspflicht bei längerer Unterbrechung oder unterjähriger Aufnahme der Tätigkeit – Zu § 7 Abs. 3**

*Bei längeren Tätigkeitsunterbrechungen oder unterjähriger Tätigkeitsaufnahme von Weiterbildungspflichtigen sollte eine verhältnismäßige Lösung gefunden werden. Anteilige Weiterbildung zu verlangen, wäre verhältnismäßig.*

Der Referentenentwurf sah vor, dass diejenigen, die nach Ablauf des 30. September eines Kalenderjahres eine Tätigkeit aufnehmen, die zur Weiterbildung nach § 34d Abs. 9 S. 2 der GewO verpflichtet, sich in diesem Kalenderjahr **nicht** weiterbilden müssen.

Der Regierungsentwurf sieht diese Ausnahme nicht mehr vor. In der Gesetzesbegründung heißt es stattdessen nunmehr: „(...) aus dem Wortlaut des § 34d Abs. 9 S. 2 GewO ergibt sich, dass die Weiterbildung im Umfang von 15 Stunden in jedem Kalenderjahr absolviert werden muss. Daraus folgt auch, dass diejenigen, die innerhalb eines Kalenderjahres weiterbildungspflichtige Tätigkeiten ausüben, sich in einem Umfang von 15 Stunden weiterbilden müssen. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Tätigkeit während des gesamten Kalenderjahres oder nur für einige Monate innerhalb eines Kalenderjahres ausgeübt wurde, z. B. weil die Tätigkeit erst im Laufe

des Kalenderjahres aufgenommen oder für einige Monate unterbrochen wurde. Ausnahmen und Befreiungen von der Weiterbildungspflicht sind weder in der IDD noch im Gesetz vorgesehen.“

Diese Auffassung kann bezweifelt werden. **Lösungen für Unterbrechungen** (durch z. B. Elternzeit oder längere Erkrankung) oder **eine unterjährige Aufnahme** der vertrieblichen Tätigkeit **sind rechtlich möglich**.

Sowohl die Gewerbeordnung als auch die IDD stellen auf eine Weiterbildung von 15 Stunden je Kalenderjahr bzw. 15 Stunden beruflicher Weiterbildung pro Jahr ab. Aus dem Wortlaut und der ratio legis beider Vorschriften ergibt sich, dass sich der Umfang der Weiterbildungspflicht von 15 Stunden nur auf ein **volles** Kalenderjahr beziehen kann. Diese Auffassung hatte das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) offensichtlich auch in seinem mit dem Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) und dem Bundesministerium der Finanzen (BMF) abgestimmten Referentenentwurf vertreten.

Lösungen für Tätigkeitsunterbrechungen oder unterjährige Tätigkeitsaufnahme sind sowohl verfassungsrechtlich wie auch im Kontext des nationalen Arbeitsrechts aus folgenden Gründen geboten:

Aufgrund der gesetzlichen Ruhensanordnung besteht für die Elternzeit von Angestellten keine Pflicht zur Erbringung einer Arbeitsleistung. Die Teilnahme an Weiterbildungen ist allerdings Inhalt der Arbeitsleistung und setzt voraus, dass der Angestellte zur Erbringung einer solchen verpflichtet ist. **Elternzeit** kann daher **keine weiterbildungsrelevante Beschäftigungszeit** sein.

Neben der Elternzeit gibt es weitere Sachverhalte, in denen das Arbeitsverhältnis aufgrund gesetzlicher Regelungen (z. B. Pflegezeit) oder aber vertraglicher Vereinbarungen (z. B. unbezahlter Urlaub) ruht. Dem steht das faktische Ruhen eines Arbeitsverhältnisses infolge Krankheit oder für Zeiten des Bezugs einer Erwerbsminderungsrente gleich. Gerade für den Fall von (lang andauernder) Krankheit besteht nicht einmal dem Grunde nach die Möglichkeit zur Erbringung einer Arbeitsleistung. Dem Angestellten ist die Erbringung seiner vertraglich geschuldeten Hauptleistungspflicht infolge seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit unmöglich.

Weiterbildungspflichtige, die durch z. B. Elternzeit oder längere Erkrankung ihre Tätigkeit unterbrechen müssen oder ihre Tätigkeit erst unterjährig aufnehmen können, würden unverschuldet schlechter gestellt gegenüber Wei-



terbildungspflichtigen, die das ganze Jahr tätig sind. Denn ihnen bliebe nur ein – unter Umständen erheblich – verkürzter Zeitraum, um der Weiterbildungspflicht in vollem Umfang nachzukommen. Besteht z. B. eine **Arbeitsverhinderung** (völlige Freistellung von der Arbeitspflicht) – **egal aus welchem Grund** – von Beginn eines Kalenderjahres an bis zum 15. Dezember, müsste der Angestellte innerhalb weniger Tage seiner 15-stündigen Weiterbildungspflicht nachkommen. Derartige Sachverhalte können in der Praxis nicht aufgelöst werden. Das jeweilige Unternehmen dürfte die betroffene Person ohne die nachgewiesene – aktuell volle – Weiterbildung nicht im Vertrieb beschäftigen. Der Arbeitsvertrag müsste geändert werden. In den geschilderten Fällen unverschuldeter Arbeitsunterbrechung wäre dies aber unverhältnismäßig. Deshalb wäre in allen Fällen von Arbeitsverhinderung eine **pro rata-Regelung** nicht nur hilfreich, sondern verhältnismäßig – im wahrsten Sinne des Wortes.

Zumindest aber müsste die eingangs genannte Ausnahmeregelung des Referentenentwurfs beibehalten werden. Dabei sollte nicht zwischen der erstmaligen Begründung des Arbeitsverhältnisses und den vorgenannten Freistellungstatbeständen differenziert werden. Besteht eine Arbeitsverhinderung von Beginn eines Kalenderjahres an bis zum 30. September oder wird die Arbeit erst zum 1. Oktober erstmalig aufgenommen, sind beide Konstellationen gleich zu behandeln. Der Weiterbildungspflichtige wäre von seiner Weiterbildungspflicht für dieses Jahr zu befreien. Alternativ wäre zu erwägen, den Weiterbildungszeitraum (Kalenderjahr) um den Zeitraum der Arbeitsverhinderung zu verlängern.

Diese Lösungen sind nicht nur arbeitsrechtlich, sondern auch verfassungsrechtlich in Betracht zu ziehen. Denn beide Lösungen sind mildere Mittel, um das Ziel der Weiterbildung gleich wirksam zu erreichen.

## **VI Weiterbildungspflicht im Jahr des Erwerbs der Erstqualifikation Zu § 7 Abs. 1 S. 7**

*Im Jahr des Erwerbs der Erstqualifikation sollte keine Weiterbildung verlangt werden. Betroffene müssen nach der Erstqualifikation die Chance haben, Berufspraxis zu erwerben. Eine Weiterbildungspflicht im selben Jahr käme faktisch einer Verlängerung der Erstqualifikation gleich.*

Der Erwerb einer der in § 5 aufgeführten Berufsqualifikationen gilt nach § 7 Abs. 1 S. 7 als Weiterbildung. In der Gesetzesbegründung wird klargestellt, dass dies nur gilt, wenn die angemessene Sachkunde bereits vorliegt, also die Berufsqualifikation nicht dem Erwerb der Erstqualifikation, sondern der Weiterbildung dient.

Eine Berufsausbildung dient dazu, die Handlungsfähigkeit für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit zu vermitteln. Hierfür werden Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten erlernt und zugleich der Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung ermöglicht. So fordert z. B. § 1 Abs. 3 S. 2 Bundesbildungsgesetz (BBiG) explizit den Erwerb einer erforderlichen Berufserfahrung, weshalb Auszubildende in der betrieblichen Ausbildung schrittweise in den betrieblichen Arbeitsprozess eingegliedert werden.

Weiterbildung ist notwendig, um die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten, anzupassen oder zu erweitern. Diese Notwendigkeit ist bei Personen, die gerade ihre Berufsausbildung abgeschlossen haben (z. B. Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen) jedenfalls für die verbleibenden Monate im Jahr des Erwerbs der Erstqualifikation nicht gegeben. Die mit der Erstqualifikation erworbenen Kompetenzen können zunächst einige Monate eigenständig in der Praxis angewendet werden, bevor sie mittels Weiterbildungsmaßnahmen zumindest aufrechterhalten werden müssten. Eine Weiterbildungspflicht im selben Jahr käme ansonsten faktisch einer Verlängerung der Berufsausbildung gleich.

## **VII Information des Versicherungsnehmers – Zu §§ 15, 16**

### **VII.1 Information über die Beratung – Zu § 15 Abs. 1 S. 1 Nr. 4**

*Eine Information, ob der Vermittler Beratung anbietet ist, kann beim Kunden zu Verwirrung führen.*

Der Gewerbetreibende wird in § 15 Abs. 1 Nr. 4 VersVermV-E dazu verpflichtet, darüber zu informieren, ob er Beratung anbietet.

Diese Verpflichtung erschließt sich nicht ganz. Nach Art. 18 lit. a) ii) IDD muss zwar darüber informiert werden, ob eine Beratung angeboten wird. Dies ist nachvollziehbar, weil die IDD auch den beratungsfreien Verkauf zulässt. Da der deutsche Gesetzgeber jedoch weitergeht und einen Verkauf ohne Beratung nicht zulässt (nur im Fall des ausdrücklich erteilten Beratungsverzichts), hat die Regelung in Nr. 4 keinen erkennbaren Mehrwert. Vielmehr wird mit dieser Information suggeriert, der Vermittler könne

auch beratungsfrei agieren oder würde eine Beratung anbieten, die andere Vermittler nicht anbieten. Da diese aber ebenso zur Beratung verpflichtet sind, würde ein falscher Eindruck entstehen. Im Wettbewerbsrecht würde es sich um eine „unzulässige Werbung mit Selbstverständlichkeiten“ handeln. Der Ordnungsgeber sollte hier konsequent sein und von einer Information über die gesetzlich ohnehin vorgeschriebene Beratung absehen.

## VII.2 Zeitpunkt der Information im Online- und Telefonvertrieb Zu § 16 Abs. 4

- *Werden die Angaben nach § 15 im Vertrieb über das Internet in Papierform gewünscht, sind die Informationen in Papierform rechtzeitig vor Abschluss des Vertrages mitzuteilen.*
- *Werden die Angaben nach § 15 im Vertrieb über Telefon in Papierform gewünscht, sollte es genügen, die Informationen erst nach dem medienbruchfreien Abschluss des Vertrages in Papierform zu übermitteln.*

§ 15 verpflichtet die Gewerbetreibenden, **beim ersten Geschäftskontakt** diverse Informationen an den Versicherungsnehmer zu übermitteln. Diese Anforderung geht über die Vorgabe der IDD hinaus. Art. 18, 19 Abs.1 IDD sehen vor, dass die Informationen **erst rechtzeitig vor Abschluss eines Versicherungsvertrages** übermittelt werden müssen.

Gerade im Hinblick auf den **Onlinevertrieb** der Vermittler ist der sehr frühe Zeitpunkt „*beim ersten Geschäftskontakt*“ nicht praktikabel. Denn die Informationen gemäß § 15 sind dem Versicherungsnehmer grundsätzlich in Papierform zu übermitteln. Nur wenn der Versicherungsnehmer einer anderen Auskunftserteilung (anderer dauerhafter Datenträger oder Website) zugestimmt hat, kann davon abgewichen werden. Befindet sich der Kunde auf der Homepage eines Vermittlers, wäre es nach dem Regierungsentwurf notwendig, dass der Kunde sofort mit diesen Informationen konfrontiert wird. Er müsste dann unverzüglich entscheiden, ob er diese Informationen in Papier wünscht oder auch einen anderen dauerhaften Datenträger akzeptiert. Entscheidet sich der Kunde für die ihm zustehende Papierform, wäre der Abschluss vorerst nicht möglich. Der Prozess müsste ab- bzw. unterbrochen werden.

An dieser Stelle sollte insbesondere für den Onlinevertrieb gelten, dass es zumindest für die Informationen in Papier genügt, wenn sie rechtzeitig vor Vertragsschluss dem Versicherungsnehmer übermittelt werden. Informationen über einen anderen dauerhaften Datenträger, wie z. B. eine E-Mail, könnten bereits zu einem früheren Zeitpunkt versendet werden.

Eine vergleichbare Problematik ergibt sich im **Telefonvertrieb**. Hier sollte daher nicht über Art. 23 Abs. 7 IDD hinausgegangen werden. Dieser ermöglicht bei einem telefonischen Kontakt die Erteilung der Informationen **bis unmittelbar nach Vertragsschluss**. Dies ist derzeit geltende Rechtslage und war auch im VersVermV-Referentenentwurf noch so vorgesehen. Dieser Zeitpunkt entspricht im Übrigen auch der Vorgabe für die Versicherer in § 6a Abs. 4 Versicherungsvertragsgesetz (VVG). Insoweit ist eine Gleichbehandlung aller Vertriebswege angezeigt.

Für den Vertrieb via Internet oder Telefon sollte der Zeitpunkt der Informationserteilung in § 16 Abs. 4 daher entsprechend angepasst werden.

Berlin, September 2018