

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einführung</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Vertrieb und Vertriebssteuerung</b> .....	<b>4</b>
2.1	Was ist ein „Versicherungsvertrieb“? .....	4
2.2	Was ist die „Vertriebssteuerung“? .....	5
2.3	Versicherungsvertrieb – die wichtigsten rechtlichen Instrumentarien im Überblick .....	5
2.4	Versicherungsvertrieb – die wichtigsten rechtlichen Instrumentarien im Detail .....	9
2.5	„Interessenkonflikte“ – wie können sie vermieden werden? .....	14
<b>3</b>	<b>Vergütung</b> .....	<b>16</b>
3.1	Was ist eine „Vertriebsvergütung“? .....	16
3.2	Gelten die neuen Regeln auch für Versicherungsmakler, -vertreter und -berater? .....	18
3.3	Welche weiteren Regularien gibt es zum Thema Vergütung? .....	18
3.4	Interessenkonflikte .....	20
3.5	Wer ist gefordert? Welche Abteilung? .....	23
3.6	Was bedeutet „nachteilig/schädlich/abträglich für das/dem Kundeninteresse“? .....	25
3.7	Strengere Regeln für Versicherungsanlageprodukte auf „normale“ Produkte anwenden? .....	26
<b>4</b>	<b>Weiterbildung, Qualifikation</b> .....	<b>29</b>
4.1	Wie ist die Ausgangslage? .....	29
4.2	Rechtsgrundlagen .....	29
4.3	Betroffener Personenkreis .....	30
4.4	Umfang der Weiterbildungsverpflichtung .....	31
4.5	Inhalte .....	32
4.6	Form der Weiterbildung .....	34
4.7	Nachweis .....	34
4.8	Anforderungen an das Weiterbildungsunternehmen .....	35
4.9	Zeitplan .....	36
4.10	Was ist nun für Sie zu tun? .....	36
4.11	Unternehmen .....	37
4.12	Sanktionen .....	38
<b>5</b>	<b>Compliance – auch für Unternehmen ohne Compliance- Abteilung</b> .....	<b>39</b>
5.1	Warum braucht man überhaupt „Compliance“? .....	39
5.2	Was bedeutet Compliance für ein Versicherungs- vertriebsunternehmen? .....	40
5.3	Was bedeutet „Compliance“ für ein kleines Unternehmen? .....	42
5.4	Was muss und kann „Compliance“ tun? .....	43
5.5	Einhaltung von Gesetzen .....	51
<b>6</b>	<b>Gesamtverantwortung</b> .....	<b>52</b>

## 3 Vergütung

### 3.1 Was ist eine „Vertriebsvergütung“?

Die Definition ist in § 7 Nr. 34b VAG zu finden:

*„Vertriebsvergütung: alle Arten von Provisionen, Gebühren, Entgelten oder sonstigen Zahlungen, einschließlich wirtschaftlicher Vorteile jeglicher Art, oder finanzielle oder nicht finanzielle Vorteile oder Anreize, die in Bezug auf Versicherungsvertriebstätigkeiten angeboten oder gewährt werden, ...“*

Das ist eine sehr weite Definition. Wahrscheinlich ist es kein Fehler, den europäischen Beamten und dem deutschen Umsetzungsgesetzgeber zu unterstellen, dass sie **alles** erfassen wollten, was einen Anreiz setzen könnte – denn das Schutzobjekt, um das es letztlich geht, ist ja das Kundeninteresse!

#### Externe Vergütungen

Zunächst sind damit die klassisch in Courtagevereinbarungen (meist mit Maklern) oder Provisionsabsprachen (normalerweise mit Vertretern) niedergelegten Entgelte gemeint. Das Gesetz spricht im neuen § 48c VAG insoweit von „Zuwendungen“. Man kann sie in Abgrenzung zu Gehältern und Boni – so wie in diesem Kompass – auch als „externe Vergütungen“ bezeichnen.

Gemeint sind aber auch alle anderen Arten von Zuwendungen wie Bürokostenzuschüsse, Kostenzuschüsse für Produkt- und Vertriebsschulungen, Incentives wie z. B. Reisen, andere Geschenke oder Einladungen, Marketingzuschüsse, Messegebühren und Ähnliches. Diese Aufzählung ist natürlich nicht erschöpfend. Sie soll zunächst nur verdeutlichen, dass der Begriff der Vertriebsvergütung allein schon im externen Bereich sehr weit ist. Eine ganz andere Frage ist, ob in einigen dieser Zahlungen möglicherweise Compliance-Probleme liegen könnten.

#### Interne Vergütungen

Der Begriff „Vertriebsvergütung“ umfasst auch die „internen Vergütungen“: Von Gehältern über Boni und sonstigen, vertriebsabhängigen Entgelten ist auch hier wieder alles gemeint, was dem Empfänger einen wirtschaftlichen oder nicht wirtschaftlichen Vor-

teil verschafft. Dass die Vertriebsvergütung auch den internen Bereich umfasst, ergibt sich aus § 48a Abs. 1 VAG:

*„Die Vertriebsvergütung von Versicherungsunternehmen und deren Angestellten ...“*

### **Noch einmal im Detail und konkret: Was ist Vertriebsvergütung?**

Was Vertriebsvergütung ist, kann wohl niemand bis ins genaueste Detail sagen. Zumindest soll hier der Versuch einer Aufzählung und Einteilung – beides nicht abschließend – gemacht werden:

#### **1. Provision/Courtage/Boni**

- 1.1 Basisvergütung
  - 1.1.1 abschlussorientiert
  - 1.1.2 laufend/betreuungsorientiert
- 1.2 quantitatives Element
- 1.3 verlaufsabhängiges Element
- 1.4 Incentives

#### **2. Abhängig von einer Dienstleistung**

- 2.1 Policierung
- 2.2 Risikobewertung
- 2.3 Marktbefragung
- 2.4 Meistbegünstigung

#### **3. Organisationskosten**

- 3.1 Produktschulungen
  - 3.1.1 kostenfrei
  - 3.1.2 zusätzliche Kostenerstattung
- 3.2 Bürokostenzuschuss
- 3.3 Marketing-/Messezuschuss

Entscheidend ist, ob die Vergütung in Konflikt mit dem „bestmöglichen Kundeninteresse“ geraten **kann**. Dann widerspricht sie der Wohlverhaltensregel des § 1a VVG.

Dafür spielt sicher die Summe der Zuwendung eine wesentliche Rolle. Und natürlich ist wichtig, welches Verhältnis diese Summe der Zuwendungen zum Wert des vertriebenen Versicherungsproduktes hat.

### **3.2 Gelten die neuen Regeln auch für Versicherungsmakler, -vertreter und -berater?**

§ 48a VAG richtet sich von seiner Stellung und seinem Wortlaut her zunächst ausschließlich an Versicherungsunternehmen, also an den Versicherer/Risikoträger. Das ist ja auch sinnvoll, weil üblicherweise der Versicherer externe Vergütungen, also Provisionen und Courtagen, auslobt.

Makler und Vertreter sind einerseits betroffen, weil sie sich über diese externen Vergütungen der Versicherer finanzieren. Die neuen Vorschriften haben aber auch einen direkten Einfluss auf die Versicherungsvermittlerunternehmen: Wenn sie selbst Angestellte oder selbstständige Handelsvertreter („84er“) haben, die sie bezahlen.

In § 48a VAG hat der Gesetzgeber „Wohlverhalten“ so eng mit Vergütungsfragen gekoppelt, dass eine Befolgung dieser Kardinalpflicht ohne Befolgung der Vergütungsvorgaben nicht vorstellbar ist. Und die „Wohlverhaltensregel“ des § 1a VVG gilt für alle: gem. § 59 VVG Abs. 1 S. 2 und 3 für Makler und Vertreter sowie gem. Abs. 4 S. 2 und 3 für Berater.

Ein Makler, der in seinem Unternehmen Boni und sonstige vertriebsabhängige Zahlungen vereinbart, die nicht den Kriterien des § 48a VAG entsprechen, handelt nicht im bestmöglichen Kundeninteresse und nährt Zweifel an seiner Zuverlässigkeit, die Voraussetzung für seine Erlaubnis und Eintragung in das Register ist.

Die Antwort zur Frage, ob die neuen Regeln auch für Versicherungsmakler, -vertreter und -berater gelten, lautet also: Ja, auch für Versicherungsmakler und -vertreter gelten die neuen Regeln. Passiv, weil sie Empfänger von Provisionen und Courtagen sind, und aktiv, weil auch die Vergütungssysteme in ihren Unternehmen diese Grundsätze beachten müssen.

### **3.3 Welche weiteren Regularien gibt es zum Thema Vergütung?**

Die Frage ist – leider! – mit der Aufzählung der Rechtsgrundlagen zur vorherigen Frage noch nicht beantwortet. Die beiden eben besprochenen Vorschriften, also § 7 Nr. 34b und § 48a

VAG, sind aber die Grundlage aller Überlegungen und natürlich § 1a VVG. Für die internen Vergütungen kommt § 25 VAG hinzu.

Daneben gibt es noch die „Versicherungsvergütungsverordnung“ (die VersVergV vom 18. April 2016), die regelt, wie die Grundsätze der internen Vergütung auszusehen haben.

Die Solvency 2 Richtlinie beinhaltet eine Ermächtigung an die europäische Kommission zum Erlass einer Verordnung, von der die Kommission am 10. Oktober 2014 Gebrauch gemacht hat. Artikel 275 dieser „VO (EU) 2015/35“ beschreibt die aus Sicht des europäischen Gesetzgebers richtigen Grundsätze einer Vergütungspolitik. Natürlich geschieht das diesmal vor dem Hintergrund der richtigen Risikoerteilung – denn das ist der Zweck von Solvency.

Schließlich sind die Überlegungen der europäischen Kommission zu berücksichtigen, die im Bereich „Interessenkonflikte“ eine delegierte Verordnung entworfen hat. Verordnungen sind in Deutschland unmittelbar geltendes Recht und stehen als europäische Rechtsakte im Rang über den deutschen Normen.

Damit ist die Interpretation dessen, was eine noch erlaubte Vergütung sein kann, nicht einfacher geworden.

### **Was muss gemacht werden? Blickpunkt: Vertriebsvergütung!**

Alle gerade genannten Regularien fordern, dass die Vertriebsvergütung nicht dazu führen darf, dass der Vertrieb das Interesse des Kunden aus dem Blick verliert. Also müssen alle Vergütungssysteme der Wohlverhaltensregel entsprechen, wonach der Versicherungsvertrieber sich stets ehrlich, redlich und professionell verhält und immer im bestmöglichen Interesse des Kunden handelt.

Wie stellt man das sicher?

- Finanzielle (Fehl-)Anreize müssen vermieden werden.
- Zu vermeiden ist ein möglicher Interessenkonflikt zwischen Kunde, Vermittler und/oder Versicherer, der auf unterschiedlichen Interessen bezüglich eines bestimmten Abschlusses des Vertriebsprozesses beruht.

**Wie muss die Vergütung gestaltet sein? Wie darf sie nicht gestaltet werden? Und wird das irgendwo im Detail beschrieben?**

Der Gesetzgeber hat das in § 48a Abs. 1 geregelt:

*„Die Vertriebsvergütung von Versicherungsunternehmen und deren Angestellten darf nicht mit ihrer Pflicht, im bestmöglichen Interesse der Kunden zu handeln, kollidieren. Versicherungsunternehmen dürfen keine Vorkehrungen durch Vertriebsvergütung, Verkaufsziele oder in anderer Weise treffen, durch die Anreize für sie selbst oder Versicherungsvermittler geschaffen werden könnten, einem Kunden ein bestimmtes Versicherungsprodukt zu empfehlen, obwohl sie ein anderes, den Bedürfnissen des Kunden besser entsprechendes Versicherungsprodukt anbieten könnten.“*

Es geht also um das bestmögliche Kundeninteresse. Dies darf durch die Art der Vergütung nicht aus dem Fokus verloren werden. Das bleibt aber alles noch immer recht schwammig, man kann es nicht genau fassen.

Hier hilft die europäische Kommission mit Interpretationen dazu, wie das Kundeninteresse gewahrt werden sollte. Leider betrifft die insoweit einschlägige „delegierte Verordnung“ den ohnehin viel stärker regulierten Bereich der Versicherungsanlageprodukte. Hier allerdings finden wir dann Auslegungsgrundsätze.

In erster Linie geht es um den Begriff des „**Interessenkonfliktes**“. Mit ihm wird erläutert, was eine Vertriebsvergütung darf und was sie nicht darf.

### **3.4 Interessenkonflikte**

**Was ist ein „Interessenkonflikt“? Warum muss er vermieden werden?**

Der Gesetzgeber hat in § 48a Abs. 3 definiert, was ein Interessenkonflikt ist:

*„Interessenkonflikte ... sind solche, die bei Versicherungsvertriebstätigkeiten zwischen Versicherungsvermittlern und Versicherungs-*

## 4 Weiterbildung, Qualifikation

### 4.1 Wie ist die Ausgangslage?

Vielleicht geht es Ihnen ja auch so: Als das Thema „regelmäßige Weiterbildungsverpflichtung“ durch die IDD aufkam, dachten viele, dass sie diesen Punkt dank ihrer „gut beraten Weiterbildungspunkte“ bereits angegangen hätten und sich ein Weiterbildungs- oder Punktepolster für die Zukunft angelegt hätten. Stimmt das bzw. was ist mit den bereits erworbenen „gut beraten Weiterbildungspunkten“?

Fakt ist: Ab dem 23.2.2018 müssen sich Vermittler 15 Zeitstunden pro Jahr weiterbilden. Der Gesetzgeber erwähnt das System „gut beraten“ weder im Gesetz noch in seiner Begründung. Es wird also ein System unter vielen werden, was Weiterbildungszeiten erfasst. Sogar eine Umrechnung in Punkte ist nicht mehr nötig.

Vor dem Gesetz sind alle gleich. Daher werden auch keine bisher erworbenen „gut beratenen Weiterbildungspunkte“ in die neue IDD-Welt überführt. Jede Vermittlerin, jeder Vermittler fängt weiterbildungstechnisch gegenüber dem Gesetzgeber ab 2018 bei Null an. Doch der Reihe nach.

### 4.2 Rechtsgrundlagen

Der Ursprung der Weiterbildungsverpflichtung liegt in der „Richtlinie (EU) 2016/97 des Europäischen Parlaments und des Rates“ vom 20. Januar 2016 über Versicherungsvertrieb (Neufassung), kurz IDD genannt, was wiederum eine Abkürzung für den englischen Originaltitel ist: Insurance Distribution Directive.

Die einschlägigen Regelungen findet man in dieser Brüsseler Richtlinie in Artikel 10 „Berufliche und organisatorische Anforderungen“. Der deutsche Gesetzgeber hat die dort formulierten Anforderungen u. a. wie folgt umgesetzt:

*„Gewerbetreibende (...) und die unmittelbar bei der Vermittlung oder Beratung mitwirkenden Beschäftigten müssen sich in einem Umfang von 15 Stunden je Kalenderjahr weiterbilden. (§ 34d Abs. 9 ab 23.02.2018)“*

## 30 Weiterbildung, Qualifikation

Ein „neuer“ § 34e GewO, der bereits in Kraft ist, gibt dem Bundeswirtschaftsministerium eine Ermächtigung, Details zur Weiterbildungspflicht in Form einer Verordnung zu erlassen. Dafür wird die Versicherungsvermittlungsverordnung (VersVermV-E) überarbeitet. In der VersVermV-E können dann Vorschriften erlassen werden über „die Verpflichtung des Gewerbetreibenden und der beschäftigten Personen nach § 34d Abs. 9 S. 2 zu einer regelmäßigen Weiterbildung, die Inhalte der Weiterbildung sowie die Überwachung der Weiterbildungsverpflichtung, ...“

### 4.3 Betroffener Personenkreis

Das Ziel der IDD ist es, ein gleichbleibendes Verbraucherschutzniveau zu erreichen – und zwar unabhängig vom jeweiligen Vertriebskanal. Dieses Ziel schlägt sich daher auch im Personenkreis nieder, der sich regelmäßig 15 Stunden pro Jahr weiterbilden muss.

Der Personenkreis, der sich ab 23.2.2018 regelmäßig weiterbilden muss, umfasst dabei mehr Personen, als zurzeit in der öffentlichen Diskussion wahrzunehmen ist. Nämlich:

- **Angestellte von Versicherungsunternehmen**, die unmittelbar oder maßgeblich am Versicherungsvertrieb beteiligt sind (§ 48 Abs. 2 VAG in der Fassung ab 23.2.2018),
- **Versicherungsvermittler**, die unmittelbar an der Vermittlung oder Beratung beteiligt sind (gem. § 34d Abs. 1 GewO). Somit jeder, der
  - zu Versicherungsverträgen berät, diese abschließt oder vermittelt,
  - bei der **Verwaltung, Erfüllung von Versicherungsverträgen, insbesondere im Schadenfall**, mitwirkt,
  - Informationen bereitstellt über Versicherungsverträge aufgrund von Kriterien, die ein Kunde über eine Website oder andere Medien wählt,
  - eine Rangliste von Versicherungsprodukten erstellt, einschließlich eines Preis- und Produktvergleichs.

Das sind somit Versicherungsmakler und -vertreter, Versicherungsberater, gebundene Versicherungsvermittler und deren unmittelbar bei der Vermittlung und Beratung mitwirkende Beschäftigten.



Auch fallen alle Personen, die in der Leitung des Gewerbebetriebs für die Versicherungsvermittlung verantwortlich sind, unter die Weiterbildungspflicht.

**Kommentar:** Sicher wird es in der Praxis ein Abgrenzungsproblem bei Innendienstkräften geben, wenn geklärt werden muss, ob sie der 15-stündigen Weiterbildungspflicht unterliegen oder nicht. Die Frage wird sein: Wie ist die „Mitwirkung bei der Verwaltung von Versicherungsverträgen“ definiert – wo fängt sie an, wo hört sie auf? Aus dem Ministerium haben wir gehört, dass diese Regel aufgrund der IDD-Richtlinie eher „strenger“ ausgelegt werden soll. Leider wird der Gesetzgeber in der VersVermV-E jedoch wohl keine Hinweise darauf geben, wie er diese Grenze zu interpretieren wünscht, sodass diese dann erst durch den Vollzug, also durch die IHKs, definiert werden wird. Klar ist aber: Diejenigen, die zum Beispiel nur Termine vereinbaren, fallen nicht darunter.

#### **Ausnahmen von der Weiterbildungsverpflichtung**

Nicht unter die Weiterbildungsverpflichtung fallen die sogenannten nebenberuflichen Annexvermittler, wenn

- diese Versicherungen eine Zusatzleistung zur Lieferung einer Ware oder zur Erbringung einer Dienstleistung darstellen und
- diese Versicherungen das Risiko eines Defekts, eines Verlusts oder einer Beschädigung der Ware oder der Nichtinanspruchnahme der Dienstleistung oder die Beschädigung, den Verlust von Gepäck oder andere Risiken im Zusammenhang mit einer bei dem Gewerbetreibenden gebuchten Reise abdecken.

Dabei ist zu beachten, dass die Prämie bei zeitanteiliger Berechnung auf Jahresbasis einen Betrag von 600,- Euro oder die Prämie je Person einen Betrag von 200,- Euro nicht übersteigen darf (§ 34d Abs. 8 GewO).

### **4.4 Umfang der Weiterbildungsverpflichtung**

Der Gesetzgeber spricht im § 34d Abs. 9 GewO von „einem Umfang von 15 Stunden je Kalenderjahr“. Mit 15 Stunden sind gesetzgeberisch übrigens Zeitstunden à 60 Minuten gemeint und dieser Wert bildet die geforderte Untergrenze. Mehr Stunden können natürlich absolviert werden. Oft wird bei Weiterbildungen