

Begründung

Allgemeiner Teil

Gemäß § 33 Abs. 1 BWG, BGBl. Nr. 532/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 159/2015, haben Kreditinstitute dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter, die mit dem Anbieten und Abschließen von Hypothekar- und Immobilienkreditverträgen befasst sind, die in den Anwendungsbereich des 2. und 3. Abschnittes des Hypothekar- und Immobilienkreditgesetzes – HIKrG, BGBl. I Nr. 135/2015, fallen, über angemessene Kenntnisse und Fähigkeiten in bestimmten Bereichen verfügen und diese regelmäßig auf den aktuellen Stand bringen. Gemäß § 33 Abs. 2 BWG hat die FMA durch Verordnung hinsichtlich der Mindestanforderungen an Kenntnissen und Fähigkeiten Differenzierungen zwischen bestimmten Kategorien von Mitarbeitern zu machen (Z 1 der Verordnungsermächtigung). Außerdem hat sie Art, Umfang und Periodizität des Nachweises dieser Kenntnisse und Fähigkeiten festzulegen (Z 2 der Verordnungsermächtigung). Damit dient die Verordnung der Umsetzung von Art. 9 der Richtlinie 2014/17/EU über Wohnimmobilienkreditverträge für Verbraucher und zur Änderung der Richtlinien 2008/48/EG und 2013/36/EU und der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010, ABl. Nr. L 60 vom 28.02.2014 S. 34, zuletzt berichtigt durch ABl. Nr. L 246 vom 23.09.2015 S. 11.

Besonderer Teil

Zu § 1:

Die Bestimmung dient der Differenzierung der Mindestanforderungen an Kenntnissen und Fähigkeiten nach Mitarbeiterkategorien. Es werden drei Kategorien festgelegt, denen unterschiedliche Mindestanforderungen an Kenntnisse und Fähigkeiten gemäß § 33 Abs. 1 Z 1 bis 9 BWG zugeordnet werden. Leitender Maßstab ist die Angemessenheit für die jeweilige Mitarbeiterkategorie, wobei in den Entwurf Erfahrungen aus der Praxis eingeflossen sind.

Die Bestimmung bezieht sich ebenso wie die zugrunde liegende Rechtspflicht gemäß § 33 Abs. 1 BWG auf Rechtsverhältnisse im Hinblick auf Hypothekar- und Immobilienkreditverträge, die in den Anwendungsbereich des 2. und 3. Abschnittes des HIKrG fallen. Im Verständnis der Verordnung muss hierbei begrifflich zwischen dem letztlich abgeschlossenen Vertrag selbst und dem größeren Kreis der zuvor in die Beratung einbezogenen Kreditprodukte unterschieden werden. Die Bestimmung in Abs. 2 umfasst ausschließlich jene Mitarbeiter, die für die Erstellung der Hypothekar- und Immobilienkreditverträge und derartiger Vertragsmuster verantwortlich sind, sowie jene Mitarbeiter, die über diese Verträge entscheidungsbefugt sind, ohne zu beraten; denn im Falle der Beratung greifen die umfassenderen Mindestanforderungen nach Abs. 1. Davon werden Mitarbeitern, die nur vorgegebene Vertragsdaten in vorgefertigte Muster einfügen, nicht erfasst.

Zu § 2:

Die Bestimmung dient dazu, Art, Umfang und Periodizität des Nachweises der Kenntnisse und Fähigkeiten festzulegen.

Gemäß Art. 9 Abs. 4 der Richtlinie 2014/17/EU sollen die Behörden die erforderlichen Nachweise verlangen können, um überwachen zu können, ob die Mitarbeiter über angemessene Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen und diese auf dem aktuellen Stand halten. Dies setzt entsprechende Vorarbeiten bei den Kreditinstituten voraus. Hierfür sollen die Kreditinstitute institutsinterne Richtlinien aufstellen, welche eigenständig übermittelbar sein sollen. Anhand dieser Richtlinien müssen sie der Aufsicht nach Z 2 bis 3 nachweisen können, wie sie gemäß § 33 Abs. 1 BWG in eigener Verantwortung dafür Sorge tragen, dass ihre Mitarbeiter angemessene Fähigkeiten und Kenntnisse haben und diese aktuell halten. Eine derartige Aktualisierung ist sachgerecht, wenn sich wesentliche Änderungen ergeben, sich zum Beispiel der rechtliche Rahmen oder das wirtschaftliche Umfeld erheblich ändern.

Grundsätzlich kann der Nachweis der angemessenen und aktuellen Kenntnisse und Erfahrungen in jedem Einzelfall anhand von Berufsqualifikationen, im Rahmen der Aktualisierung namentlich anhand von Weiterbildungen, Kompetenztests oder dergleichen, sowie anhand von Berufserfahrung geführt werden, wobei jeweils die konkrete Belegbarkeit gegeben sein muss. Für die Belegbarkeit von Weiterbildungen ist eine formale Zertifizierung nicht erforderlich. Soweit Belege regelmäßig in der einschlägigen Personaldokumentation des betroffenen Mitarbeiters geführt werden, erscheint ein Verweis darauf jedenfalls sachgerecht. Der Nachweis kann zwar grundsätzlich anhand von Berufsqualifikationen oder Berufserfahrung oder beidem geführt werden. Zu beachten ist dabei aber, dass gemäß des letzten Satzes des Anhangs III zur Richtlinie 2014/17/EU ein Nachweis ausschließlich auf Grundlage der Berufserfahrung lediglich bis zum 21. März 2019 zulässig ist.

Zu § 3:

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten. Die lange Legisvakanz soll den betroffenen Kreditinstituten zur Vorbereitung dienen.