

Aktuar Aktuell

Mitteilungen der Deutschen Aktuarvereinigung e.V. · Ausgabe 71 · September 2025



Titelthema: Elementarversicherung im Koalitionsvertrag – Entscheidend ist jetzt die richtige Umsetzung **S. 8**

Interview: mit Beate Petry, Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. (aba), zu notwendigen Reformen für eine starke betriebliche Altersversorgung **S. 5**

Gastbeitrag: Dr. Maximilian Poretschkin:
Die Europäische KI-Verordnung **S. 13**

Editorial

Zukunft sichern heißt: junge Talente früh stärken 3

Meldungen

Susanna Adelhardt fordert „Agenda 2035 für die Alterssicherung“

BRSG II – DAV und IVS beziehen Stellung

Aufnahme in den kostenlosen Digital-Verteiler 4

Interview

Interview mit Beate Petry. Sie ist seit Mai 2025 die Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. (aba). Im Hauptamt ist sie Head of Global Pensions & Benefits bei der BASF SE.

5

Schadenversicherung

Elementarversicherung im Koalitionsvertrag –

Entscheidend ist jetzt die richtige Umsetzung

8

Vereinsleben

Vergütung, Zufriedenheit und Zukunftstrends: Ergebnisse der DAV-Gehaltsstudie 2025

10

GAUSS-Preis 2024 für herausragende Arbeiten in der Versicherungs- und Finanzmathematik

12

Gastbeitrag

Dr. Maximilian Poretschkin: Die Europäische KI-Verordnung – technische Realisierung rechtlicher Anforderungen

13

Impressum

Herausgeber:

Deutsche Aktuarvereinigung e.V.
Hohenstaufenring 47-51
50674 Köln
Tel.: 0221 912554-236
Fax: 0221 912554-9236
E-Mail: presse@aktuar.de

Redaktion:

Birgit Kaiser (Vi.S.d.P)
Martin Brandt
Mariella Linkert

Autorinnen und Autoren:

Martin Brandt
Dr. Matthias Land
Mariella Linkert
Dr. Verena Reiter
Dr. Leonie Ruderer
Dr. Maximilian Poretschkin
Frank Schönfelder

Titelfoto:

Bärwinkel,Klaus_commons.wikimedia

Satz:

Eins 64, Bonn

Druck:

Luthe MEDIA GmbH, Lohmar

Rechtshinweise:

Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der DAV unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Erscheinungsweise:

quartalsweise

ISSN:

2568-5066



Über uns

Die 1993 gegründete Deutsche Aktuarvereinigung e.V. (DAV) ist die unabhängige berufsständische Vertretung der als Aktuarinnen und Aktuare in Deutschland tätigen Versicherungs-, Vorsorge-, Bauspar- und Finanzmathematikerinnen und -mathematiker mit Sitz in Köln. Sie schafft die Rahmenbedingungen für eine fachlich fundierte Berufsausübung ihrer rund 6.700 Mitglieder.



Besuchen Sie uns online!
aktuar.de



Zukunft sichern heißt: junge Talente früh stärken

Was macht ein Berufsfeld auch in Zukunft relevant und attraktiv? Neben guter Aus- und Weiterbildung braucht es Neugier. Resonanz. Zutrauen. Junge Menschen, die nicht nur können, sondern auch wollen. Erfahrene Kolleginnen und Kollegen, die Wissen teilen und weitergeben. Eine Gemeinschaft, in der jeder Beitrag zählt. Und die einen Rahmen gibt, in der sich jeder frei entfalten kann.

Als Deutsche Aktuarvereinigung verstehen wir Ausbildung nicht als Trichter, sondern als Netzwerk. Nicht als bloße Stoffvermittlung, sondern als Einladung, Wirkung zu entfalten. Wer heute jung ist, hat nicht nur mit Fachinhalten zu kämpfen, sondern steht vor Fragen, die oft existenzielle Bedeutung haben: Was soll ich werden? Was zählt morgen noch? Wie kann ich einen relevanten Beitrag leisten? Wo finde ich Halt?

Wir sind überzeugt: Die Mathematik, speziell der Aktuarberuf, kann ein solcher Halt sein. Weil er in einer komplexen Welt Klarheit schafft. Weil er Brücken schlägt zwischen Theorie und Praxis. Und weil er nicht nur die Sprache der Vergangenheit, sondern vor allem die der Zukunft spricht: in Versicherungen, Datenethik, Klimaökonomie und sozialer Sicherung. Dafür setzen wir an drei Stellen an: ganz früh, ganz konkret und ganz aktuell.

Ganz früh – mit unserer Jugendförderung, zuletzt beim Mathematischen Sommerfest im Europa-Park Rust. Junge Menschen, die Mathematik lieben und ihre Leidenschaft zum Beruf machen wollen, aber noch auf der Suche nach konkreten Berufsbildern sind, bekommen dort Impulse. Wir wollen Horizonte öffnen. Wer erlebt, wie ein junger Mensch nach einem Gespräch über Risikomodellierung begeistert von den Facetten des Aktuarberufs erzählt, erkennt: Hier beginnt Verantwortung.

Ganz konkret – mit der Young Actuaries Initiative (YAI), unserer internationalen Nachwuchsplattform. Dort wachsen junge Menschen mit Begeisterung für Mathematik über sich hinaus: in Seminaren zu Führung, Ethik und Kommunikation, im Austausch über Ländergrenzen hinweg. Dass sich diese Generation nicht nur fragt, wie man rechnet, sondern auch, wofür, ist kein Zufall – es ist Teil unseres gemeinsamen Selbstverständnisses.

Ganz aktuell – mit dem neuen Grundwissenfach „Data Science & KI“, das ab Januar 2026 verpflichtender Bestandteil der Aktuarausbildung werden soll. Wir integrieren, was längst Teil der Lebensrealität ist: KI-gestützte Analyse, algorithmisches Entscheiden, datenethisches Denken. Zugleich zeigen wir auch die Grenzen von KI auf: Entscheidungen wie die Versicherbarkeit von Risiken müssen nachvollziehbar und erklärbar bleiben. Wir tun das nicht, weil es im Trend liegt, sondern aus Überzeugung. Denn: Wer Zukunft sichern will, muss dort ausbilden, wo Zukunft entsteht.

Aus- und Weiterbildung muss mehr sein als die Vermittlung von Kompetenzen. Sie muss junge Menschen befähigen, fachlich wie gesellschaftlich Verantwortung zu übernehmen. Sie muss Raum bieten für lebenslanges Lernen – nicht als Pflicht, sondern aus innerer Motivation heraus. Dazu laden wir ein: zur Zusammenarbeit, zur Mitgestaltung, zum gemeinsamen Blick nach vorn. Denn eines ist sicher: Aktuarielle Expertise wird in Zukunft relevanter sein denn je.

Ihre **Susanna Adelhardt**
Vorsitzende der DAV

01

Susanna Adelhardt fordert „Agenda 2035 für die Alterssicherung“

Die Vorsitzende der DAV, Susanna Adelhardt, warnt in einer Pressemitteilung mit Bezugnahme auf die geplante Rentenkommission der Bundesregierung angesichts des unabwendbaren demografischen Wandels vor politischer Mutlosigkeit: „Die Rentenkommission muss schnell eingesetzt werden. Es gilt, jetzt zu handeln, damit wir unseren Kindern auch beim Thema Alterssicherung noch in die Augen schauen können.“ Spätestens 2035, wenn alle geburtenstarken Jahrgänge in Rente sind, muss eine zukunfts feste und stabile Alterssicherung etabliert sein. Unser Land braucht deshalb eine klare „Agenda 2035 für die Alterssicherung“: ein langfristiges Zielbild, das die notwendigen Weichen stellt, um der steigenden Zahl an Rentenbeziehern verantwortungsvoll zu begegnen und die Belastungen zwischen Beitragszahlenden, Leistungsbeziehenden und dem Staatshaushalt generationengerecht zu verteilen. Diese Agenda muss klare Parameter, konkrete Handlungsfelder und politische Verbindlichkeit definieren. Mehr zum Thema im Newsroom auf www.aktuar.de.

03

Aufnahme in den kostenlosen Digital-Verteiler

Auch der „Aktuar Aktuell“ will mit der Zeit gehen. Im Zuge einer immer stärkeren Sensibilisierung für den Umweltschutz erscheint ein ausschließlich gedrucktes Magazin wenig zeitgemäß. Bereits seit dem Jahr 2012 erscheint der „Aktuar Aktuell“ auch als digitale Ausgabe.

Sie möchten den „Aktuar Aktuell“ künftig direkt bei Erscheinen kostenlos per E-Mail erhalten? Melden Sie sich hier für den Versand an!

Hier geht es zur Anmeldung.



02



DAV
Deutsche
Aktuarvereinigung e.V.



IVS
Institut der Versicherungsmathematischen
Sachverständigen für Altersversorgung e.V.

BRSG II – DAV und IVS beziehen Stellung

Die Deutsche Aktuarvereinigung e.V. (DAV) und ihr Zweigverein das IVS – Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V. begrüßen den vorliegenden Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums der Finanzen zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze („BRSG II“). Dieser entspricht weitgehend unverändert dem am 18. September 2024 vorgelegten Gesetzesentwurf der alten Bundesregierung. Darin sind zahlreiche notwendige Verbesserungen und sinnvolle Änderungen enthalten, die für die Praxis und Rechtssicherheit der betrieblichen Altersversorgung dringend benötigt werden. Daher verzichten beide Vereine darauf, konkrete Änderungsvorschläge in den laufenden Gesetzgebungsprozess einzubringen, um diesen nicht unnötig zu verzögern. Sie sprechen sich ausdrücklich dafür aus, den vorliegenden Entwurf ohne weitere grundlegende Änderungen zeitnah im Kabinett zu beschließen und so schnell wie möglich Gesetz werden zu lassen. Ergänzend wurden hierzu die Ausführungen zur bereits Ende Juli 2024 eingebrachten Stellungnahme zum Gesetzesentwurf der damaligen Ampelkoalition eingereicht. Mehr dazu im Newsroom auf www.aktuar.de.

Zahl des Tages

1,35

beträgt laut Statista die Fertilitätsrate in Deutschland im Jahr 2024, also deutlich unter dem sog. Reproduktionsniveau von 2,1 Kindern pro Frau.



Foto: P. Weiler

Beate Petry ist seit Mai 2025 die Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. (aba). Im Hauptamt ist sie Head of Global Pensions & Benefits bei der BASF SE.

■ **Frau Petry, Sie sind seit Kurzem Vorsitzende der aba. Was hat Sie persönlich motiviert, dieses Amt zu übernehmen und was sind Ihre wichtigsten Ziele für die kommenden Jahre?**

Die betriebliche Altersversorgung und die mit ihr verbundenen Fragestellungen faszinieren mich. Ich bin zutiefst von ihrer personalpolitischen und sozialpolitischen Bedeutung überzeugt. Mit der BASF habe ich einen Arbeitgeber, der sich im Bereich der betrieblichen Altersversorgung seit über 130 Jahren engagiert, und sogar die aba mitgegründet hat. In einem Fachverband mit solch einem hohen Ansehen, mit rund 200 in Gremien ehrenamtlich Engagierten und einer kleinen, aber sehr agilen und kompetenten Geschäftsstelle die bAV-Welt voranzubringen – was kann man sich besseres wünschen?

Mit diesen Betriebsrentenexperten möchte ich in den kommenden Jahren helfen, den Stellenwert der betrieblichen Altersversorgung weiter zu stärken. Wir brauchen mehr und höhere Betriebsrenten. Das ist im Interesse aller: der Arbeitnehmer, der Unternehmen und der Volkswirtschaft. Und dazu braucht es Verbände wie die aba, die Politik, Ministerien und Verwaltung Wege aufzeigen, gute Rahmenbedingungen für gute Betriebsrenten zu schaffen.

■ **Die Bundesregierung hat kürzlich den Entwurf für das Zweites Gesetz zur Änderung des Betriebsrenten-**

gesetzes und zur Änderung anderer Gesetze (BRSG II) vorgelegt. Wie bewerten Sie diesen Reformversuch? Wird die betriebliche Altersversorgung (bAV) damit zukunftsfähiger gemacht oder wo braucht es ggf. mehr?

Ich bin erstmalig froh, dass wir wieder einen Entwurf für das BRSG II auf dem Tisch haben. Der Bruch der Ampel-Koalition und die Neuwahlen haben den Reformprozess ja für fast ein Jahr unterbrochen. Im neuen Koalitionsvertrag wurde unter anderem vereinbart, die betriebliche Altersversorgung zu stärken und deren Verbreitung besonders in kleinen und mittleren Unternehmen und bei Geringverdienern weiter voranzutreiben. Zudem sollen Betriebsrenten entbürokratisiert, digitalisiert, vereinfacht und transparenter werden. Insbesondere an diesen Zielsetzungen gilt es, den vorliegenden Referentenentwurf für ein BRSG II und später auch das Gesetz zu messen. Die Fragen lauten: Wird durch diese Reformmaßnahmen die betriebliche Altersversorgung gestärkt? Werden die richtigen Anreize gesetzt? Werden Fehlanreize beseitigt?

All diese Fragen kann man mit JA beantworten. Und jetzt kommt das ABER: an einigen Stellen hätte ich mir einen ambitionierteren Wurf gewünscht. Betriebsrenten müssen an vielen Stellen flexibler und durchlässiger werden. Sozialpartnermodelle müssen barrierefrei werden und vor allem brauchen wir eine umfangreiche und nachhaltige Entbürokratisierung in allen Bereichen. Aber jetzt ist es mir erst

Beate Petry



2001-2004

Referentin Eventmanagement BASF AG

2004 -2005

HR Projekt „Shared Service Center Ludwigshafen“
BASF AG

2005 – 2010

Referentin HR-Kommunikation BASF SE

2010 – 2013

Senior HR Business Partner BASF SE

2013 – 2017

Head of Marketing und Rekrutierung für Auszubildende
BASF SE

2017 – 2022

Head of HR Performance Material LU BASF SE

2022 – 2024

Head of Pension & other Benefits BASF SE

Seit 2022

Mitglied des Vorstands der aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung, der Working Group Social Protection der Pensions Europe, der Deutschen Rentenversicherungen Bund und Rheinland-Pfalz, Mitglied des Ausschusses betriebliche Altersversorgung der BDA – Bundesvereinigung deutsche Arbeitgeber

Seit 2023

Mitglied des Ausschusses Soziale Sicherung der BDA – Bundesvereinigung deutsche Arbeitgeber

Seit 2025

Head of Global Pensions & Benefits BASF SE, Vorstandsvorsitzende der BASF Pensionskasse VVaG und Vorstandsvorsitzende der aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung

einmal wichtig, dass der Gesetzgebungsprozess endlich losgeht, Nachbesserungen können währenddessen noch vorgenommen werden. Wir dürfen jetzt nicht noch mehr Zeit verlieren. Aber eines ist auch klar: Wir brauchen eine säulenübergreifende Reform der Altersversorgung und dies mit Weitblick und Mut zu nachhaltigen Veränderungen. Das heißt, mit einem BRSG II, den Rentenpaketen und einer Reform der Riesterrente ist es für die Regierung nicht getan, es muss mehr folgen. Die aba bringt sich hier natürlich weiter ein.

■ Welche Rolle spielt die bAV heute im Alltag von Arbeitgebern, Personalverantwortlichen und Beschäftigten unter demografischen und arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten?

Betriebsrenten stärken die Attraktivität von Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte. Sie sind Zeichen von Zukunftsorientierung und Wertschätzung gegenüber Mitarbeitenden und damit ein zentrales Instrument zur Bindung und Motivation erfahrener Beschäftigter. Gleichzeitig stehen Unternehmen und Beschäftigte jedoch vor Herausforderungen wie rechtlichen Vorgaben, finanziellen Risiken durch Haftung und der Notwendigkeit, die bAV flexibel an sich wandelnde Rahmenbedingungen anzupassen.

■ Welche aufsichtsrechtlichen Vorschriften würden Sie sich im Rahmen des Entbürokratisierungsgesetzes konkret abgeschafft oder verändert wünschen, um die Umsetzung von bAV-Angeboten in der Praxis zu erleichtern?

Um die alle aufzuzählen, reicht der Platz in diesem Interview nicht aus. Ein zentraler Punkt ist sicherlich die Abschaffung der Schriftform zugunsten der Textform. Helfen würde auch, wenn der Datenaustausch zum Beispiel mit der Rentenversicherung erleichtert würde. Das könnte fehlerträchtige und zeitraubende Mehrfacherfassungen von Daten beseitigen. Außerdem müssen wir das Berichtswesen beaufsichtigter Versorgungseinrichtungen dringend entschlacken. Unnötige Bürokratie kostet Zeit und Geld, dies schwächt den Stand der betrieblichen Altersversorgung in Unternehmen. Wichtig ist: Wir müssen sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene gegensteuern.

■ Was sind aus Sicht der aba die größten Hemmnisse für eine größere Verbreitung der bAV in Deutschland insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen?

Vertreter von KMUs sagen uns immer wieder, dass ihnen die betriebliche Altersversorgung zu komplex ist, aufgrund rechtlicher Hürden nicht flexibel genug und nur schwer an betriebliche Veränderungen angepasst werden kann. Außerdem fürchten sie den hohen Erklärungs- und Be-

ratungsbedarf der Mitarbeiter und die damit verbundenen Haftungsrisiken. Hier gilt es zu handeln, um eine Verbreitung zu ermöglichen.

■ **Wie hoch sollten das Absicherungsniveau durch die bAV und der Anteil der Beschäftigten idealerweise sein, der davon profitiert?**

Als aba plädieren wir schon seit Jahren für eine gute Altersversorgung mit einem dualen Kern aus gesetzlicher und betrieblicher Altersversorgung. Beide zusammen sollten den Lebensstandard sichern.

Laut Alterssicherungsbericht 2024, betragen die Bruttobetriebsrenten in der Privatwirtschaft bei Frauen 365 Euro, bei Männern 698 Euro. Wenn man dann noch berücksichtigt, dass nur jeder zweite Beschäftigte überhaupt eine Betriebsrente erhält, dann sehen wir, dass es noch viel zu tun gibt.

■ **Welche Bedeutung hat das Sozialpartnermodell für die Altersversorgung in Deutschland?**

Das Ausland beneidet uns um die Regelungen zu unserer reinen Beitragszusage. Chancenorientierte Kapitalanlage, Renten auf Basis realistischer Rechengrößen, Volatilitätsmanagement durch Sicherungsmechanismen – das sind die Pfeiler der reinen Beitragszusage im Sozialpartnermodell. Allerdings müssen wir für eine größere Verbreitung sorgen. Dafür müssen die Sozialpartner aufeinander zugehen, damit es dann auch ein Erfolg wird.

Dies bedeutet aber nicht, dass es in Zukunft nur Sozialpartnermodelle geben sollte. Auch hier gilt: one size fits all wird nicht funktionieren. Nach wie vor besteht auch ein Interesse an Betriebsrentenzusagen mit Garantien. Um diese renditeträchtiger gestalten zu können, müssen wir aber weg von der 100% Garantie.

■ **Jenseits von BRSG II: Was wäre Ihr persönlicher Wunsch für die Weiterentwicklung der bAV in Deutschland?**

Ich würde mir wünschen, dass die betriebliche Altersversorgung pragmatischer wird: weniger Bürokratie, weniger Regulierung, weniger Angst vor Veränderungen. Wir müssen die Menschen abholen, wo sie stehen und so von der Wichtigkeit von bAV in Ergänzung zur gesetzlichen Rente überzeugen. Dazu gehört es, komplexe Sachverhalte einfach erklären zu können, ohne Angst vor Haftung haben zu müssen.

Und Betriebsrenten müssen generationengerechter werden. Unter Berücksichtigung des rechtlich garantierten Besitzstandsschutzes sollte geprüft werden, inwieweit in zukünftige Zuwächse von Versorgungszusagen eingegriffen werden kann. Übertriebener Besitzstandsschutz darf

nicht die Hoffnungen der jüngeren Generation auf Betriebsrentenzusagen zunichtemachen.

■ **Die aba ist in engem Austausch mit europäischen Partnernverbänden. Wie steht Deutschland im Vergleich zur bAV in anderen europäischen Ländern da, was können wir eventuell noch von anderen lernen?**

Der Blick über den Tellerrand hinaus ist immer wichtig, daher engagieren wir uns als aba auch seit über 40 Jahren intensiv bei PensionsEurope. Die nationalen Dreisäulen Systeme in Europa sind historisch gewachsen und jedes ist unterschiedlich. Man kann daher nicht einfach Ausschnitte daraus kopieren. Dennoch lassen sich wertvolle Impulse gewinnen: Die Niederlande zeigen, dass Flächendeckung über tarifvertragliche Regelungen in renditeträchtige kollektive Pensionsysteme erreicht werden kann: Rund 90 Prozent der Beschäftigten sind dort automatisch eingebunden. Es zeigt aber auch, selbst noch so effiziente Pensionsfonds liefern nur dann auskömmliche Betriebsrenten, wenn auch im Laufe des Arbeitslebens ordentliche Beiträge entrichtet wurden. Ein weiteres Beispiel ist Großbritannien, die als Vorreiter bei der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung dank des Auto-Enrolment-Systems gelten. Arbeitnehmer werden automatisch in ein bAV-System aufgenommen, können aber aktiv widersprechen („Opt-out“). Dies hat die Teilnahmequote auf über 85 Prozent gesteigert. Allerdings kann man in Großbritannien auch sehr gut sehen, wovon man sich hüten sollte: Am Ende des Vorsorgeprozesses darf nicht einfach nur eine Kapitalzahlung stehen ohne weitere Unterstützung. Die Menschen brauchen lebenslange Leistungen, diese können nur die wenigsten eigenständig aus einer Kapitalleistung generieren. Hier mangelt es vielen an finanzieller Bildung.

■ **Und zum Schluss: Wenn Sie eine Botschaft an Politik und Aufsicht formulieren dürften – was wäre Ihre zentrale Empfehlung für eine starke und zukunftsfeste betriebliche Altersversorgung?**

Wir brauchen mehr Mut zu nachhaltigen Reformen. Und dazu ist es erforderlich, dass bei der Altersversorgung nicht in Legislaturperioden gedacht werden darf. Außerdem sollten wir uns endlich ehrlich machen: eine gute Altersversorgung, egal in welcher Säule, gibt es nicht zum Nulltarif und nicht mit dem kleinsten gemeinsamen Nenner. Und natürlich wünsche ich mir ein klareres Bekenntnis zur betrieblichen Altersversorgung. Sie ist unverzichtbar, um alle Einkommensquellen für die Vorsorge zu nutzen und eine gerechtere Lastenverteilung zwischen den Generationen zu ermöglichen. Betriebsrenten bieten kollektive Vorsorgevorteile und Risiken wie Langlebigkeit und Kapitalmarktschwankungen werden kostengünstig abgedeckt.

Elementarversicherung im Koalitionsvertrag

Entscheidend ist jetzt die richtige Umsetzung

Foto: European Union, commons.wikimedia

Naturkatastrophen wie Starkregen, Überschwemmungen oder Erdbeben treten in Deutschland immer häufiger und intensiver auf. Die versicherungswirtschaftliche Bewältigung dieser Elementargefahren gewinnt dadurch zunehmend an Bedeutung, auch für die Politik. Eine Pflichtversicherung für Elementarschäden ist dabei ein möglicher Lösungsweg, der jedoch auch grundlegende Fragen aufwirft: Wie können Anreize für Risikovorsorge erhalten bleiben? Wie lässt sich ein solidarischer Ausgleich organisieren, ohne den Versicherungsmarkt zu verzerren? Und: Welche Rolle kann ein staatlicher Rückversicherer in einem solchen System spielen?

Der aktuelle Koalitionsvertrag der Bundesregierung greift einige dieser Fragen auf und bietet eine Grundlage, auf der eine zukunftsfähige Lösung noch zu entwickeln ist. Entscheidend ist jetzt die konkrete Umsetzung.

Prävention ist der Schlüssel zu volkswirtschaftlichem Nutzen

Eine nachhaltige Lösung für die zunehmenden Schäden durch Naturereignisse ist ohne Prävention nicht denkbar. Nur wenn Risiken beherrschbar bleiben, kann Versicherung langfristig funktionieren. In diesem Sinne ist es zu begrüßen, dass der Koalitionsvertrag die Bedeutung von Risikovorsorge ausdrücklich betont. Besonders hervorzuheben ist dabei die Absicht, Planungsträger in den Ländern für ihre Verantwortung bei der Bauleitplanung in hochwassergefährdeten Gebieten zu sensibilisieren.

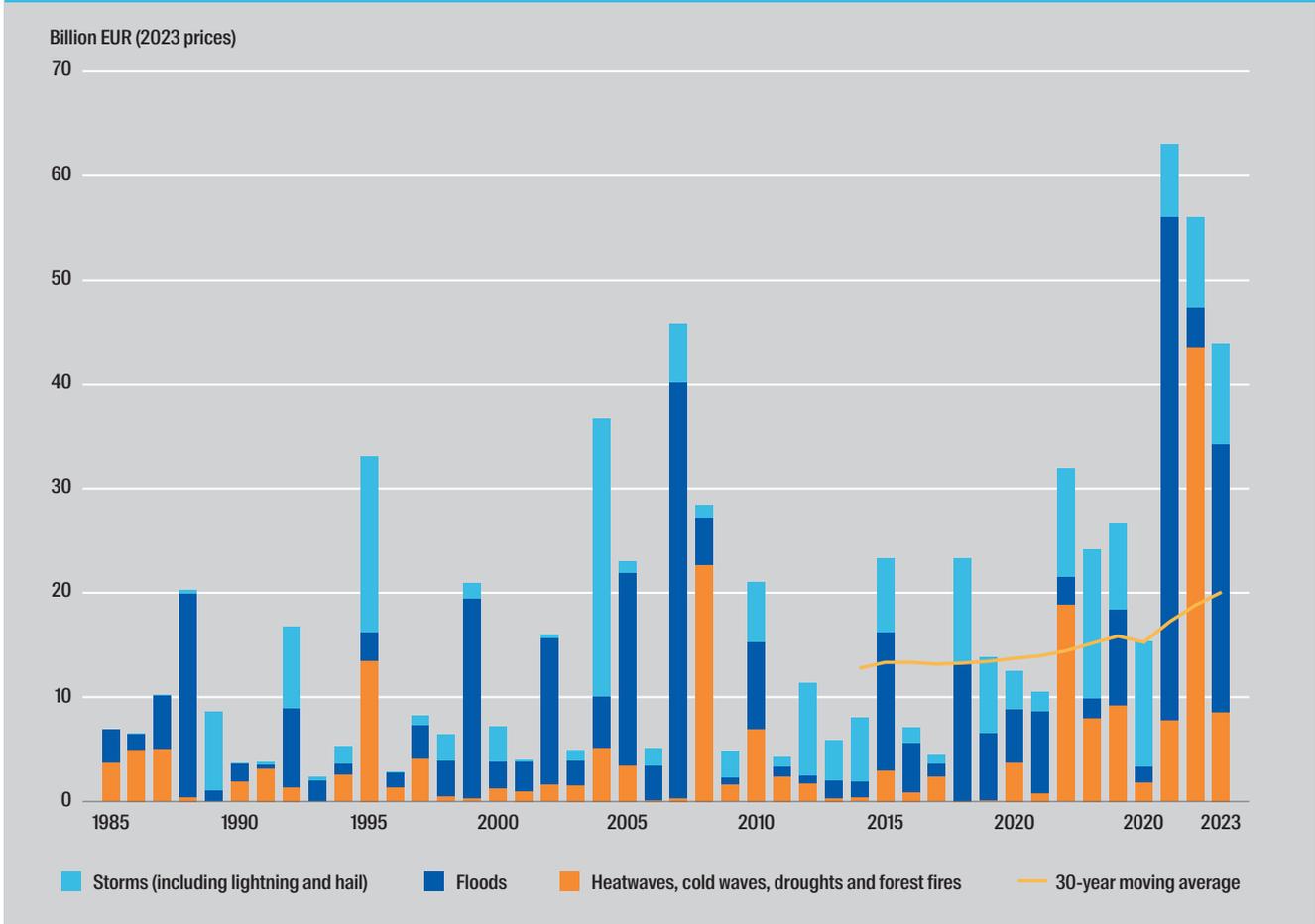
Darüber hinaus soll geprüft werden, ob bestehende Staatshaftungsregelungen präzisiert werden müssen, wenn Kommunen trotz bekannter Risiken neue Baugebiete ausweisen.

Eine konsequente Umsetzung entsprechender Maßnahmen kann den volkswirtschaftlichen Gesamtschaden dauerhaft reduzieren und damit auch den Druck auf das Versicherungssystem verringern.

Staatliche Rückversicherung ist ein zentraler Baustein des Koalitionsvertrags bezüglich Kumulschutz

Ein weiteres zentrales Element des Koalitionsvertrags ist die geplante Einführung einer staatlichen Rückversicherung für Elementarschäden. Dieser Schritt eröffnet die Chance, auch Extremrisiken zu decken, die bislang kaum oder gar nicht (rück)versicherbar sind. Dies betrifft etwa ein Prozent der Gebäude, die sich in hochgradig exponierten Lagen befinden.

Gleichzeitig birgt die Ausgestaltung eines solchen staatlichen Rückversicherers vielfältige Herausforderungen. Wichtig ist, dass die Mechanismen des freien Marktes nicht außer Acht gelassen werden: Versicherer müssen auch in einem neuen System wirtschaftlich arbeiten können, um ihre Rolle im Risikotransfer nachhaltig wahrzunehmen.



↑ Ökonomische Schäden inflationiert auf das Preisniveau von 2022

Quelle: Europäische Umweltagentur

Ein klug gestaltetes Zusammenspiel aus privatwirtschaftlicher Erstversicherung, Rückversicherung und staatlichem Stop-Loss kann einen stabilen, zukunftsfähigen Rahmen zum Nutzen von Versicherungsnehmern, Staat und Gesamtwirtschaft schaffen.

Risikoadäquate Prämien sind die Basis eines funktionsfähigen Systems

Ein Gebäude mit höherer Gefährdungslage muss eine entsprechend höhere Versicherungsprämie tragen, alles andere würde zu Fehlanreizen führen. Denn wenn Einheitsprämien eingeführt würden, könnten Versicherer geneigt sein, nur die vergleichsweise risikoarmen Verträge zu zeichnen. Gleichzeitig entfielen für Versicherungsnehmende der finanzielle Anreiz, selbst in Risikominderung zu investieren.

Daher muss der überwiegende Teil der Verträge weiterhin risikoadäquat tarifiert werden. Nur für den kleinen Teil besonders exponierter Gebäude wäre es denkbar, ergänzende Solidarkomponenten einzuführen.

Wichtig ist dabei, dass die Versicherer nicht in eine passive Rolle gedrängt werden, sondern durch passende Rahmenbedingungen motiviert bleiben, ihre Expertise und Innovationskraft aktiv einzubringen. Nur so kann ein effizienter Risikoausgleich unter Einbeziehung eines staatlichen Rückversicherers gelingen.



Fazit

Versicherung kann die Herausforderungen des Klimawandels nicht lösen, aber einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die finanziellen Folgen abzufedern. Damit dies langfristig gelingt, braucht es drei zentrale Elemente: eine starke Präventionsstrategie, ein durchdachtes Konzept für den Kumulschutz und eine risikogerechte Prämiengestaltung. Der Koalitionsvertrag setzt an einigen richtigen Stellschrauben an. Jetzt kommt es auf die konsequente und fachlich fundierte Umsetzung an.

Vergütung, Zufriedenheit und Zukunftstrends: Ergebnisse der DAV-Gehaltsstudie 2025

Seit der letzten Gehaltsstudie der Deutschen Aktuarvereinigung e.V. (DAV) im Jahr 2017 hat sich die Arbeitswelt fundamental verändert, was auch an Aktuarinnen und Aktuaren nicht spurlos vorbeigegangen ist. Vor diesem Hintergrund hat die DAV in diesem Jahr gemeinsam mit Deloitte die inzwischen fünfte DAV-Gehaltsstudie durchgeführt, um ein aktuelles und realistisches Bild der Vergütungssituation im Berufsstand zu erhalten.

Rund 2.000 Personen, insgesamt etwa ein Viertel der DAV-Mitglieder sowie Teilnehmenden des Prüfungssystems zusammen, nahmen an der anonymen Online-Befragung teil. Neu war in diesem Jahr die ergänzende Erhebung aggregierter Vergütungsdaten direkt bei Unternehmen. Auf diese Weise sollten die individuell bereitgestellten Gehaltsdaten mit „objektiven“ Datenpunkten komplementiert und so eine möglichst ganzheitliche Betrachtung sichergestellt werden.

Bayerische Aktuarinnen und Aktuare verdienen am besten

Die Zielgesamtvergütung belief sich im Median auf 90.200 Euro. Bayern wies mit rund 98.000 Euro Zielgesamtvergütung die höchsten Medianwerte auf, zwischen anderen Regionen waren die Unterschiede gering. Die Finanzbranche zahlte mit 105.800 Euro deutlich besser als der Versicherungssektor (90.000 Euro).

Nebenleistungen, Arbeitszufriedenheit und Work-Life-Balance

Knapp 80 Prozent der Teilnehmenden gaben an, über eine betriebliche Altersversorgung zu verfügen – besonders etabliert in der Versicherungs- und Finanzbranche. Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Fahrtkostenzuschüsse oder Jobtickets waren die am häufigsten genannten Zusatzleistungen. Insgesamt zeigten sich drei Viertel der Befragten

mit ihrem Gesamtpaket aus Vergütung und Benefits zufrieden. Besonders positiv fiel die Bewertung im öffentlichen Sektor aus.

Flexible Arbeitszeitmodelle sind generationenübergreifend der wichtigste Faktor für eine gelungene Work-Life-Balance. Jüngere Generationen betonten die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben dabei deutlich stärker als ältere. Die meisten Aktuarinnen und Aktuare arbeiten heute in hybriden Modellen (86 Prozent); gleichzeitig berichteten rund 60 Prozent von einem zunehmenden Wunsch der Arbeitgeber nach mehr Büropräsenz.

Trends in Digitalisierung und Berufsbild

Die Zukunft des Berufsstands wird zunehmend durch technologische Entwicklungen geprägt. Etwa 45 Prozent der Befragten erwarten einen großen bis sehr großen Einfluss von künstlicher Intelligenz (KI) auf ihre Tätigkeit. Als Hauptbedenken bezüglich KI am Arbeitsplatz wurde dabei ein Mangel an Weiterbildungsmöglichkeiten zur KI-Kompetenz identifiziert (32 Prozent). Hier setzt die DAV an, indem sie plant, ab dem 1. Januar 2026 ein verpflichtendes Grundwissenfach „Data Science und KI“ einzuführen.

Sie möchten alle Ergebnisse der Studie für Ihr HR-Management nutzen?

Die DAV-Gehaltsstudie 2025 kann zzgl. individuell auswählbaren Datenschnitten erworben werden. Bei Interesse wenden Sie sich an Robin Meven unter kommunikation@aktuar.de.

Fazit

Transparenz und Orientierung für die Zukunft

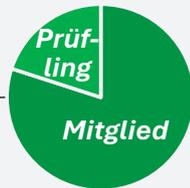
Durch die Kombination individueller und unternehmensbezogener Daten liefert die DAV-Gehaltsstudie 2025 ein differenziertes und realistisches Bild des Status quo der Vergütungssituation im aktuariellen Berufsstand. Sie dient nicht nur der besseren Orientierung für Aktuarinnen und Aktuare selbst, sondern auch als wichtige Grundlage für Unternehmen, Bildungseinrichtungen und politische Entscheidungstragende.

DAV-Gehaltsstudie 2025 | Wesentliche Ergebnisse



2.003

Personen **nahmen** an der DAV-Gehaltsstudie **teil**.



90.200 €

betrug die **Zielgesamtvergütung** von Aktuarinnen und Aktuaren im Median.



~20%

Anstieg im Vergleich zu **2017** (letzte DAV-Studie)



Als Zielgesamtvergütung im Median erhielten ...

Projektleitung / Fachexpertinnen bzw. **-experten** ca. **93 Tsd. €**.

Fachspezialistinnen bzw. **-spezialisten** ca. **73 Tsd. €**.



Als Zielgesamtvergütung im Median erhielten ...

Vorstand ca. **232 Tsd. €**.

Top / Senior Management ca. **134 Tsd. €**.

Mittleres Management / Teamleitung ca. **106 Tsd. €**.



66.400 €

betrug die Zielgesamtvergütung von **DAV-Prüflingen** im Median.



In **Bayern** war die Zielgesamtvergütung mit rund **98 Tsd. €** im Median am höchsten.

In der **Region Nord** lag sie mit rund **85 Tsd. €** am niedrigsten.



3/4

zeigten sich „eher“ oder „sehr **zufrieden**“ mit ihrem Gesamtpaket aus Vergütung und Nebenleistungen.

45%

antizipierten einen (sehr) großen **KI-Einfluss** auf ihre Arbeit bis 2028.

32%

nannten mangelnde **Ausbildung als Hauptbedenken** bezüglich KI am Arbeitsplatz.



GAUSS-Preis 2024 für herausragende Arbeiten in der Versicherungs- und Finanzmathematik

Die Deutsche Gesellschaft für Versicherungs- und Finanzmathematik e.V. (DGVM) und die Deutsche Aktuarvereinigung e.V. (DAV) haben am 12. Mai 2025 erneut den renommierten GAUSS-Preis sowie zwei GAUSS-Nachwuchspreise für exzellente wissenschaftliche Arbeiten verliehen. Die Preise würdigen Beiträge, die sowohl hohe wissenschaftliche Qualität als auch besondere Praxisrelevanz im Bereich der Finanz- und Versicherungsmathematik vereinen. Die feierliche Verleihung der Preise und die Vorträge der Preisträger und Preisträgerinnen finden traditionellerweise im Rahmen der DGVM-Mitgliederversammlung statt.

Der mit 3.000 Euro dotierte Hauptpreis geht in diesem Jahr an Nicolas Camenzind und Prof. Dr. Damir Filipović für ihre im European Actuarial Journal veröffentlichte Arbeit „Stripping the Swiss discount curve using kernel ridge regression“. Der Artikel liefert einen innovativen Beitrag zur Modellierung von Diskontierungskurven in der Schweiz und verbindet fortgeschrittene maschinelle Lernverfahren mit aktueller Methodik. „Die Arbeit ist eine mustergültige Kombination von mathematischer Exaktheit bei der Präsentation der zugrundeliegenden Theorie und tiefem Verständnis des Anwendungsproblems bei der Kalibrierung der Schweizer Zinsstrukturkurve“, betont Prof. Dr. Ralf Korn, zu diesem Zeitpunkt noch Vorstandsvorsitzender der DGVM. „Gleichzeitig zeigt sie eindrucksvoll den Vorteil der Verwendung des Machine-Learning-Verfahrens der Ridge Regression gegenüber einer einfachen linearen Regression auf.“

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs wurden in diesem Jahr zwei GAUSS-Nachwuchspreise in Höhe von jeweils 2.000 Euro vergeben. Ein Preis ging an Dr. Yusha Chen von der Universität Ulm für ihre Dissertation „Life Insurance Companies: Product Design, Marketing, and Investment“. In ihrer Forschung analysiert sie zentrale Aspekte der Produktgestaltung und Kapitalanlage von Lebensversicherungsunternehmen und liefert wertvolle Impulse für die strategische Unternehmenssteuerung. „Die Arbeit besteht aus mehreren bereits in hochrangigen Journals publizierten Arbeiten“, erläutert Prof. Dr. Alfred Müller, Vorsitzender des Preiskomitees. „Dabei werden in beeindruckender Weise diverse innovative Aspekte beim Design von Produkten der Altersvorsorge untersucht, vom Einschluss der Deckung des Pflegerisikos bis zum Einsatz von ESG-Kapitalanlagen und Tontinen anstelle von Rentenversicherungen.“

Markus Maier von der Technischen Universität München erhält einen Nachwuchspreis für seine Masterarbeit „Parame-

tric cyber insurance and its potential to close the cyber protection gap“. Seine Arbeit hebt die zunehmende Bedeutung der Cyberversicherung hervor und untersucht das Potenzial parametrischer Produkte zur Schließung bestehender Versicherungslücken. „Die Problemstellung ist von enormer Wichtigkeit und wurde bisher in der wissenschaftlichen Literatur kaum behandelt“, so Prof. Dr. Müller. „Die dafür notwendige Mathematik wurde erst in den letzten Jahren in anderem Kontext entwickelt, ist aber in dieser Anwendung neu.“

Der GAUSS-Preis wird mittlerweile seit dem Jahr 1998 vergeben. Ziel des Preises war von Anfang an die Auszeichnung hervorragender wissenschaftlicher Arbeiten, die die Brücke zwischen wissenschaftlicher Qualität und hoher Praxisrelevanz schlagen. Der GAUSS-Hauptpreis wird dabei in Form eines Best-Paper-Awards für die jeweils beste Arbeit des entsprechenden Jahres im European Actuarial Journal vergeben. Für den GAUSS-Nachwuchspreis ist eine Einreichung durch den Verfasser bzw. die Verfasserin möglich.

Derzeit leitet Prof. Dr. Alfred Müller die Jury des GAUSS-Preises. Dieser gehören als weitere Vertreter der Wissenschaft Prof. Dr. Hansjörg Albrecher (Chief Editor des European Actuarial Journal), Prof. Dr. Ralf Korn (ehemaliger Vorsitzender DGVM bis 2025), Prof. Dr. Rüdiger Kiesel und Prof. Dr. Henryk Zähle an. Als Vertreter der Praxis sind Dr. René Dahms und Dr. Bodo Schmithals Mitglieder der Jury.

Auch im kommenden Jahr wird der Hauptpreis erneut für eine im European Actuarial Journal erschienene Publikation mit herausragender wissenschaftlicher und praktischer Relevanz vergeben. Darüber hinaus werden wieder bis zu drei GAUSS-Nachwuchspreise ausgeschrieben. Teilnahmeberechtigt sind Master- und Promotionsarbeiten mit einem Bezug zur Finanz- und Versicherungsmathematik. Die Ausschreibung für die nächsten Preise startet im Herbst 2025.



Dr. Maximilian Poretschkin leitet die Abteilung „AI Assurance and Assessment“ am Fraunhofer IAIS und berät in dieser Funktion weltweit Unternehmen und Behörden zu vertrauenswürdiger KI. Seine Forschungsinteressen umfassen die informatische Operationalisierung rechtlicher Anforderungen, die Entwicklung von KI-Prüfmethoden, -kriterien und -werkzeugen sowie die Erarbeitung von KI-Governance Frameworks. Insbesondere hat er einen der ersten KI-Prüfkataloge entwickelt. Er studierte Physik und Mathematik in Bonn und Amsterdam.

Dr. Maximilian Poretschkin

Die Europäische KI-Verordnung: technische Realisierung rechtlicher Anforderungen

Mit dem Inkrafttreten der KI-Verordnung im August 2024 hat die Europäische Union einen neuen regulatorischen Rahmen für den Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) geschaffen. Die Versicherungsbranche ist dabei nicht nur am Rande betroffen – im Gegenteil: Einige ihrer digitalen Kernprozesse könnten künftig unter die Kategorie „Hochrisiko-KI-Systeme“ fallen.

Dazu zählen nach Anhang III der Verordnung insbesondere KI-Systeme, die für die Risikobewertung und Preisbildung in Bezug auf natürliche Personen im Falle von Lebens- und Krankenversicherungen eingesetzt werden. Weitere Hochrisikosysteme finden sich möglicherweise in den internen Prozessen von Versicherern, etwa im Recruiting oder der Personalentwicklung.

Ein risikobasierter Rechtsrahmen

Die KI-Verordnung verfolgt einen risikobasierten Ansatz. Systeme mit inakzeptablem Risiko – etwa manipulative KI zur Verhaltenssteuerung – werden verboten. Hochrisikosysteme sind grundsätzlich zulässig, müssen jedoch strenge Anforderungen erfüllen: Neben organisatorisch-prozessualen Anforderungen wie der Einrichtung eines Qualitäts-

management- und Risikomanagementsystems sind auch umfangreiche technische Anforderungen in den Bereichen Datenqualität, Genauigkeit, Robustheit und Cybersicherheit zu beachten.

Die Herausforderung: technische Operationalisierung rechtlicher Anforderungen

Insbesondere bei der technischen Operationalisierung der Anforderungen kommt Aktuaren eine besondere Mitverantwortung zu, denn sie sind etwa für die Wahl von Modelltypen oder die Festlegung von Schwellenwerten zuständig.

Das ist im Grundsatz für Aktuare nichts Neues. Schon mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) oder Solvency II mussten komplexe regulatorische Anforderungen

in fachliche Prozesse und statistische Modelle überführt werden. Doch im Fall der KI-Verordnung ist die Unsicherheit bislang deutlich größer – nicht zuletzt, weil viele Begriffe offenbleiben oder Interpretationsspielräume lassen.

Unklare Begriffe und unscharfe Anforderungen

Ein zentrales Beispiel ist hier die Definition von „künstlicher Intelligenz“. Die KI-Verordnung orientiert sich an der Definition der OECD und hat die Fähigkeit zur Ableitung als zentrales Erkennungsmerkmal. Ein viel diskutierter Grenzfall ist in diesem Zusammenhang die logistische Regression

„Die KI-Verordnung verlangt von den Unternehmen, rechtliche Prinzipien wie Fairness, Transparenz und Nachvollziehbarkeit in technische Systeme zu übersetzen.“

– als konkretes Beispiel denke man etwa an die Vorhersage des Eintritts von Berufsunfähigkeit basierend auf der Versicherung vorliegenden Features der betreffenden Person. Je nach Perspektive kann diese als Machine-Learning Verfahren betrachtet werden (und fällt als solches in die Definition der KI-Verordnung) oder, da in vielen Fällen der funktionale Zusammenhang bereits grundsätzlich fixiert ist bzw. die Variablen durch menschliche Experten ausgewählt worden sind, als regelbasiertes System, das zudem nicht über einfache Datenverarbeitung hinausgeht, womit es nicht als KI im Sinne der KI-Verordnung zählen würde. Die im Februar 2025 von der EU-Kommission veröffentlichten (rechtlich nicht bindenden) „Guidelines on the definition of an artificial intelligence system established by AI Act“

haben durch unglückliche Formulierungen auch nicht die gewünschte Klarheit geschaffen.

Ein weiteres Beispiel sind die Anforderungen an die Datenqualität, wie sie in Artikel 10 formuliert sind: „Die Trainings-, Validierungs- und Testdatensätze müssen im Hinblick auf die Zweckbestimmung relevant, hinreichend repräsentativ und so weit wie möglich fehlerfrei und vollständig sein.“

Unklar ist beispielsweise in diesem Zusammenhang, was genau mit Repräsentativität gemeint ist und unter welchen Umständen dies hinreichend erfüllt ist. Weiterhin müssen Trainings-, Validierungs- und Testdaten in Hinblick auf mögliche Verzerrungen geprüft werden, die zu einer verbotenen Diskriminierung führen könnten. Unklar ist aber noch, welche Fairnessmetrik bzw. das hiermit verbundene Fairnesskonzept geeignet sein könnten, um diese Anforderung zu erfüllen.

Ähnliche Unklarheiten findet man zudem für die Anforderungen an Transparenz (Artikel 13) sowie Genauigkeit und Robustheit (Artikel 15).

Konkretisierung der KI-Verordnung durch weitere Dokumente

Die KI-Verordnung wird zurzeit durch weitere Dokumente zur Operationalisierung ergänzt: Allen voran sind die harmonisierten Normen zu nennen, die von der EU-Kommission beauftragt worden sind und aktuell vom JTC 21 erarbeitet werden. Im Fall der harmonisierten Normen gilt die Konformitätsvermutung, das heißt, es wird angenommen, dass KI-Anwendungen, die mit diesen Normen übereinstimmen, die Anforderungen der KI-Verordnung erfüllen. Neben den harmonisierten Normen werden weitere Begleitdokumente erarbeitet, welche die KI-Verordnung zusätzlich konkretisieren. Herausfordernd ist in diesem Zusammenhang, dass



Weiterführende Literatur

(Auswahl mit Fokus auf Datenqualität):

Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik, QAIDAL – Qualitätskriterien für Trainingsdaten im KI-Lebenszyklus, 2025: stellt einen Bewertungsrahmen für Qualitätskriterien von Trainingsdaten im KI-Lebenszyklus vor.

Feldkamp/Kappler/Poretschkin/Schmitz/Weiss, Rechtliche Fairnessanforderungen an KI-Systeme und ihre technische Evaluation, Zeitschrift für Digitalisierung und Recht, 2024: stellt eine juristisch-informatischen Analyse zur Interpretation und Operationalisierung der fairnessbezogenen Anforderungen an die verwendeten Daten gem. Art. 10 KI-VO für den konkreten Fall von Kredit-scoring-Systemen vor.

Schmitz/Poretschkin, Analyzing the baseline for harmonized standards – a systematic review of standards on bias and data quality, Proceedings of AICOM International Workshop on AI Value Engineering and AI Compliance Mechanisms, 2024: führt eine systematische Analyse aller internationalen Standards zu Datenqualität durch und diskutiert die Konsequenzen für die Operationalisierung der KI-Verordnung.

Wahlster/Winterhalter (Hrsg.), Deutsche Normungsroadmap Künstliche Intelligenz (Ausgabe 2), DIN, DKE, 2022: bietet einen Überblick über die KI-Standardisierungslandschaft und diskutiert insbesondere die Bedarfe des Finanzsektors.



↑ Eingang Fraunhofer IAIS

Foto: Fraunhofer_IAIS

viele dieser Dokumente aktuell noch nicht verfügbar sind, während Unternehmen sich bereits jetzt in der Umsetzung befinden. Zudem zeigt das obige Beispiel der KI-Definition, dass auch die zusätzlichen Dokumente nicht immer die erforderliche Klarheit schaffen. Dies wirft erneut die Frage auf, wie die Operationalisierung der rechtlichen Anforderungen auf technischer Ebene gelingt.

„Ein zentraler Erfolgsfaktor zur Herstellung einer holistischen Perspektive ist das Finden einer gemeinsamen Sprache.“

Lösungsansätze zur weiteren Konkretisierung

Im Folgenden stellen wir vor, wie die Vorgaben der KI-Verordnung weiter konkretisiert werden können:

Zahlreiche technische ISO/IEC-Normen konkretisieren Begriffe aus der KI-Verordnung, etwa Repräsentativität oder Relevanz im Bereich der Datenqualität, und können daher zur Konkretisierung herangezogen werden. Zudem plant auch das JTC 21 eine Adaption einiger bestehender internationaler Standards.

Eine Analyse bestehender bzw. sich in Entwicklung befindender Normen und Standards kann daher bei der Operationalisierung der KI-Verordnung hilfreich sein. Während prozessual-organisatorische Normen, wie etwa die 27000er-Reihe zur Etablierung von Informationssicherheitsmanagementsystemen bereits heute in Versicherungen etabliert sind, ist die Anwendung technischer Normen anders als in Branchen, die beispielsweise Safety-Vorgaben umsetzen müssen, weniger verbreitet. Ein diesbezüg-

licher Kompetenzaufbau scheint daher sinnvoll. Darüber hinaus haben viele Organisationen und Aufsichtsbehörden Guidelines und Whitepaper veröffentlicht, die oben angesprochene Konzepte mit Leben füllen und wertvolle Hilfestellung für die Praxis liefern.

Dort, wo die in den Guidelines und Standards zur Verfügung gestellten Informationen nicht für eine vollständige Operationalisierung ausreichen, können interdisziplinäre Untersuchungen von konkreten Use Cases an der Schnittstelle von Recht, Informatik und Statistik Abhilfe schaffen. Ein zentraler Erfolgsfaktor zur Herstellung dieser holistischen Perspektive ist das Finden einer gemeinsamen Sprache, da Informatik und Statistik stark quantitativ getrieben sind und die Qualität von KI-Systemen mit Metriken beurteilen, während die Rechtswissenschaft vor allem sprachliche Beschreibungen des Regulierungsgegenstands bevorzugt und sich oftmals mit quantitativen Anforderungen schwer tut, weswegen die Fokussierung auf möglichst konkrete Beispiele in diesem Fall hilfreich ist.



Fazit

Die KI-Verordnung markiert den Beginn einer neuen regulatorischen Ära – auch und gerade für die Versicherungsbranche. Sie verlangt von den Unternehmen, rechtliche Prinzipien wie Fairness, Transparenz und Nachvollziehbarkeit in technische Systeme zu übersetzen. Wichtig ist, rechtzeitig mit der Analyse zu beginnen, Standards und Guidelines sinnvoll zu nutzen und interdisziplinäre Zusammenarbeit zu fördern – zwischen Aktuariat, IT, Data Science, Recht und Compliance. Wer diesen Weg frühzeitig einschlägt, wird nicht nur regulatorisch gut aufgestellt sein, sondern kann auch das Vertrauen in KI-gestützte Prozesse nachhaltig stärken.



DAV

Deutsche
Aktuarvereinigung e.V.



aktuar.de

**Wir rechnen
mit der Zukunft**

