

# Zwischen Innovationsfähigkeit und (KI-)Regulierung – Welcher Grad an unternehmensinterner KI- Regulierung ist in der Versicherungswirtschaft angemessen?

Nürnberg, 13.11.2025

Axel Demel | Dr. Tobias Hainz

**1 | Einstieg und Vorstellung.**

**2 | Dynamische Regulatorik und ihre Auswirkungen.**

**3 | Interne KI-Regulierung am Beispiel.**

**4 | Fazit: Ganzheitliche KI-Governance als Ideal.**

**1 | Einstieg und Vorstellung.**

**2 | Dynamische Regulatorik und ihre Auswirkungen.**

**3 | Interne KI-Regulierung am Beispiel.**

**4 | Fazit: Ganzheitliche KI-Governance als Ideal.**

# Wir zeigen, warum unternehmensinterne KI-Regulierung heute entscheidend ist.



**Axel Demel**  
*Manager*

---

AI Governance  
Data Science



**Dr. Tobias Hainz**  
*Managing Consultant*

---

AI Governance  
AI Ethics

**1 | Einstieg und Vorstellung.**

**2 | Dynamische Regulatorik und ihre Auswirkungen.**

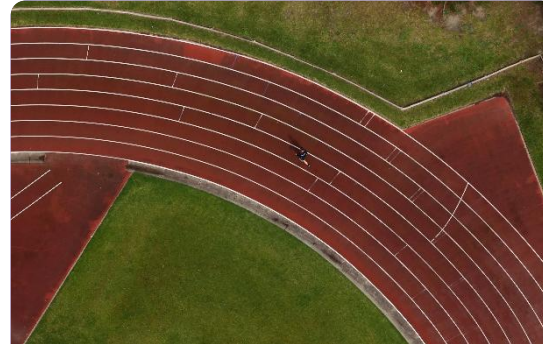
**3 | Interne KI-Regulierung am Beispiel.**

**4 | Fazit: Ganzheitliche KI-Governance als Ideal.**

# Globale Dynamiken und Herausforderungen verändern die Spielregeln für Unternehmen.



Militärische Konflikte



Chinas expansive Politik



Protektionistische Handelspolitik der USA



Klimakatastrophen stören globale Lieferketten



Cyberangriffe auf krit. Infrastrukturen / Unternehmen



Ressourcenknappheit und globale Migration



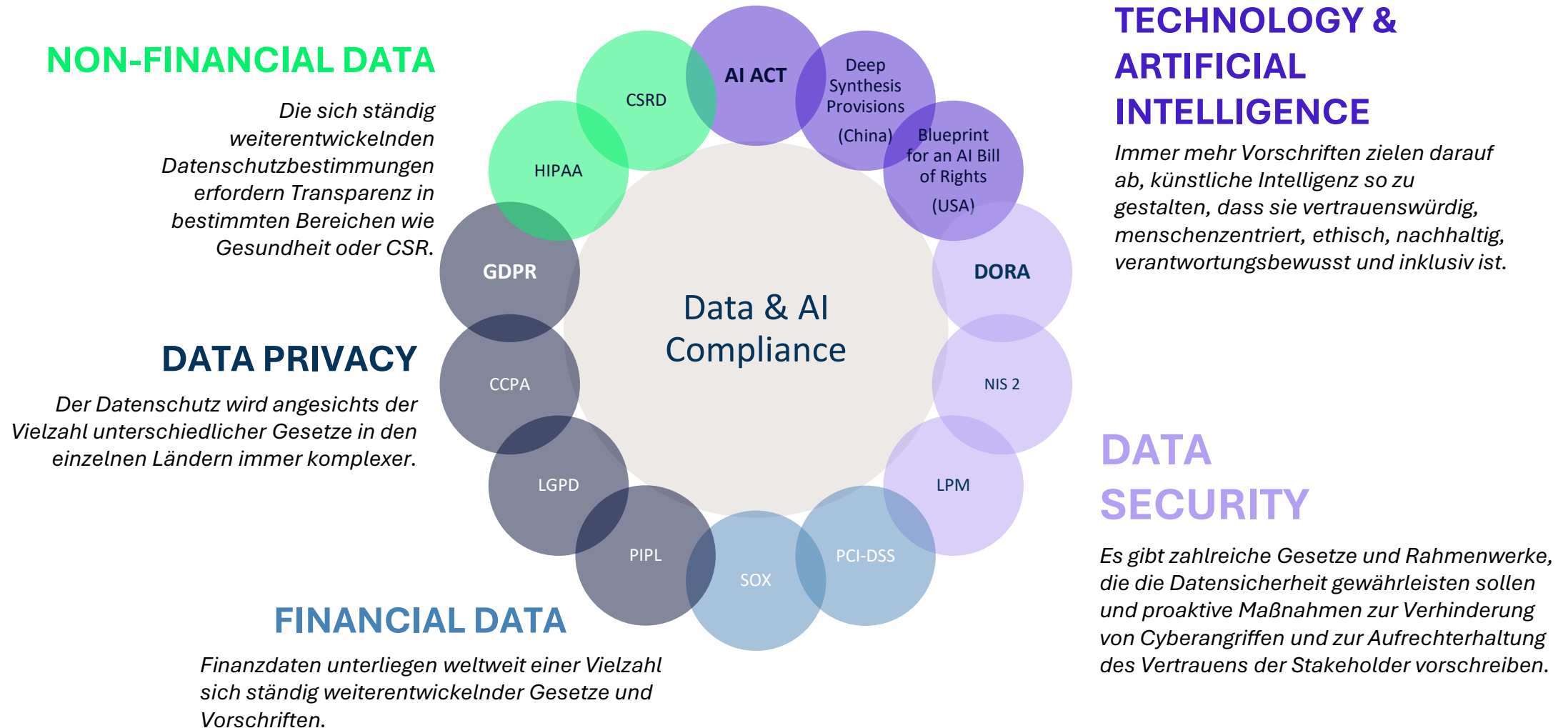
Technologischer Wettbewerb in KI



Demographischer Wandel

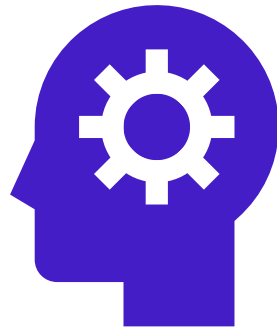


## Zusätzlich sehen sich Unternehmen mit einer wachsenden Zahl von Daten- und KI-Vorschriften / -Rahmenwerken konfrontiert\*.



\*Diese Liste ist nicht vollständig.

*Wo soll dort noch Platz für  
unternehmensinterne KI-Regulierung sein?*





**1 | Einstieg und Vorstellung.**

**2 | Dynamische Regulatorik und ihre Auswirkungen.**

**3 | Interne KI-Regulierung am Beispiel.**

**4 | Fazit: Ganzheitliche KI-Governance als Ideal.**

## Interne Regulierung kann auf (mindestens) zwei Weisen verstanden werden.

Wo soll dort noch Platz für  
unternehmens**interne** KI-Regulierung sein?



(1) Bloß weitere Regeln zusätzlich zu  
externen Vorgaben („just/minimal  
compliance“)

Unternehmen geben sich eigene Regeln  
und forcieren ihre Einhaltung, ohne die  
Regeln mit Sinn zu füllen.

(2) Regeln als Vehikel für Verantwortung  
(„Responsible AI“)

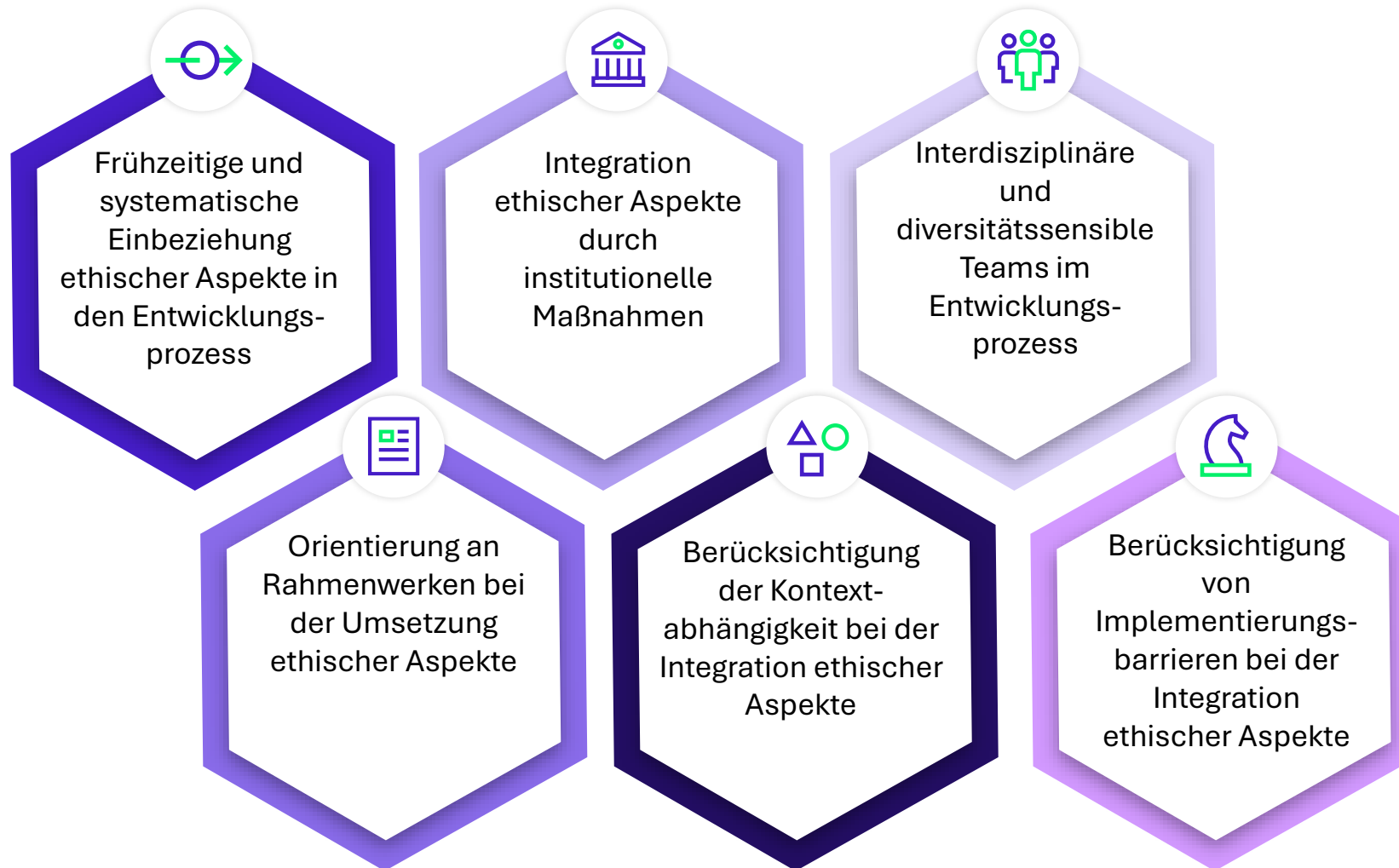
Unternehmen schaffen eine Kultur der  
Integrität und Verantwortung. Regeln sind  
in diese Kultur eingebettet und geben  
Handlungsorientierung.

Angemessene Regulierung verbindet Compliance mit internalisierter und kulturell verankerter ethischer Verantwortung.

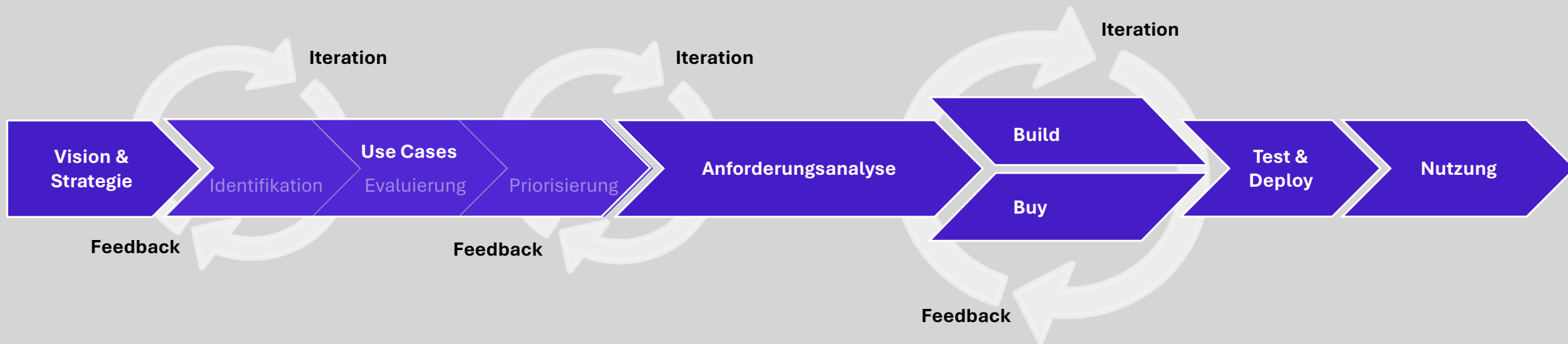
*Interne Regulierung bedeutet nicht bloß „noch mehr“ Compliance, sondern auch die Operationalisierung von Werten und Prinzipien.*



# Wie lassen sich Werte und Prinzipien operationalisieren? Eine Forschungsperspektive.



KI-Systeme durchlaufen einen typischen Lebenszyklus, in dessen Stadien die Operationalisierung von Werten und Prinzipien erfolgt.



## Lassen Sie uns gemeinsam einen Blick auf einen konkreten Use Case aus dem Versicherungskontext werfen.

Einsatz von KI zur Vorhersage der Unfallwahrscheinlichkeit und der Risiko- und Prämienbestimmung



Foto: JD Weiher



Versicherter A

Äußerst defensive Fahrweise, keine Unfallgeschichte.  
Wohnt in einem sozial schwachen Viertel.  
Migrationshintergrund.



Höheres Risiko,  
höhere Prämie.



Versicherter B

Offensive Fahrweise, ebenfalls unfallfrei.  
Wohnt in einem deutlich gehobenen Stadtviertel.  
Kein Migrationshintergrund.



Geringeres Risiko,  
geringere Prämie.



Sozialräumliche und ethnische Diskriminierung

Die strategische Ebene dient zur Selbstverpflichtung auf Werte wie Diversität und Menschenzentrierung in der KI-Entwicklung („tone from the top“).

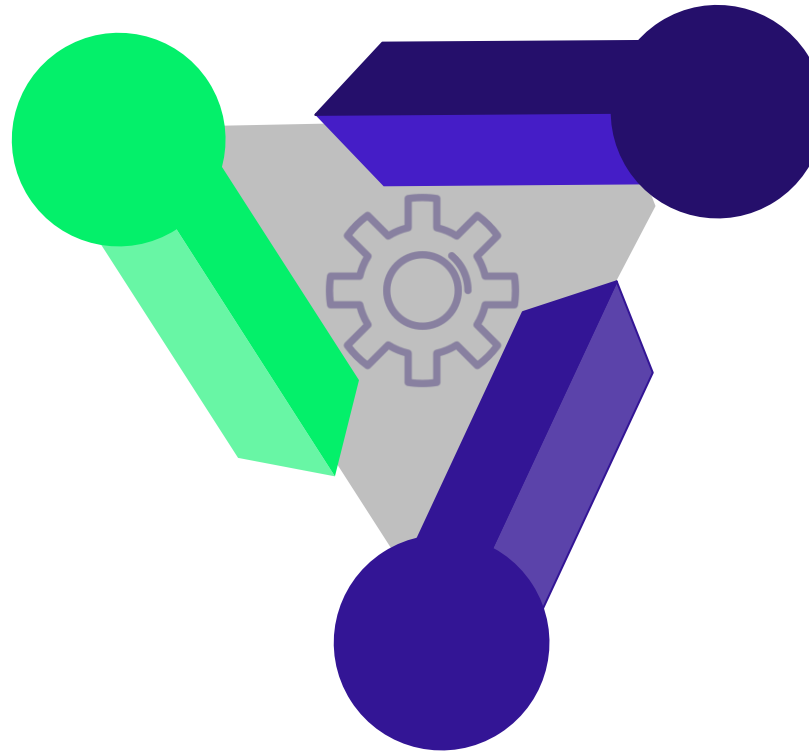




## Diverse Perspektiven in Stakeholderteams sind ein idealer Ausgangspunkt zur Förderung von Diversität im KI-Lebenszyklus.

### „Betroffene“

Eine Gruppe mit vielfältigen Perspektiven zu den möglichen Auswirkungen eines KI-Systems.



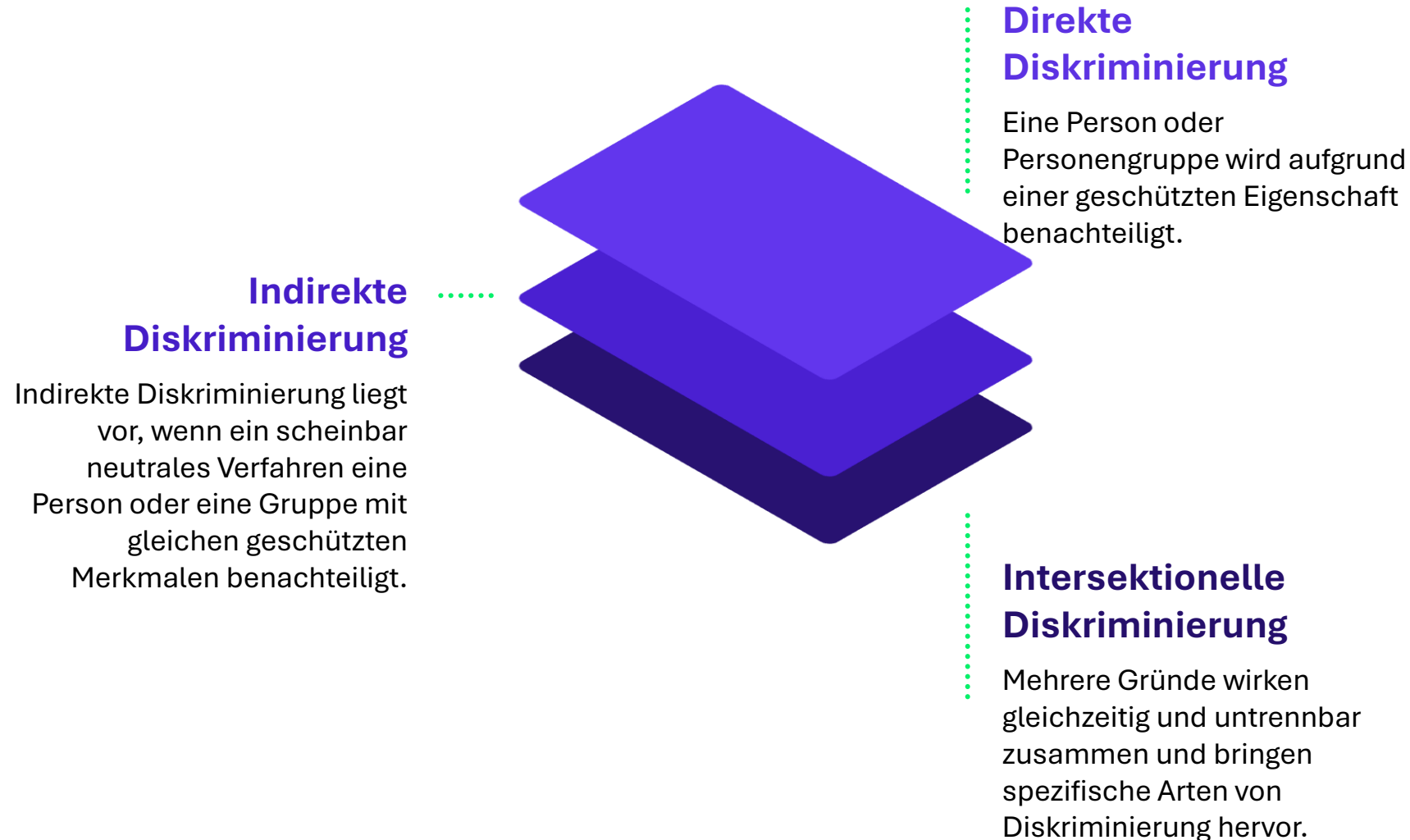
### Entwickelnde

Entwickelnde des KI-Systems oder Anbietende des KI-Systems.

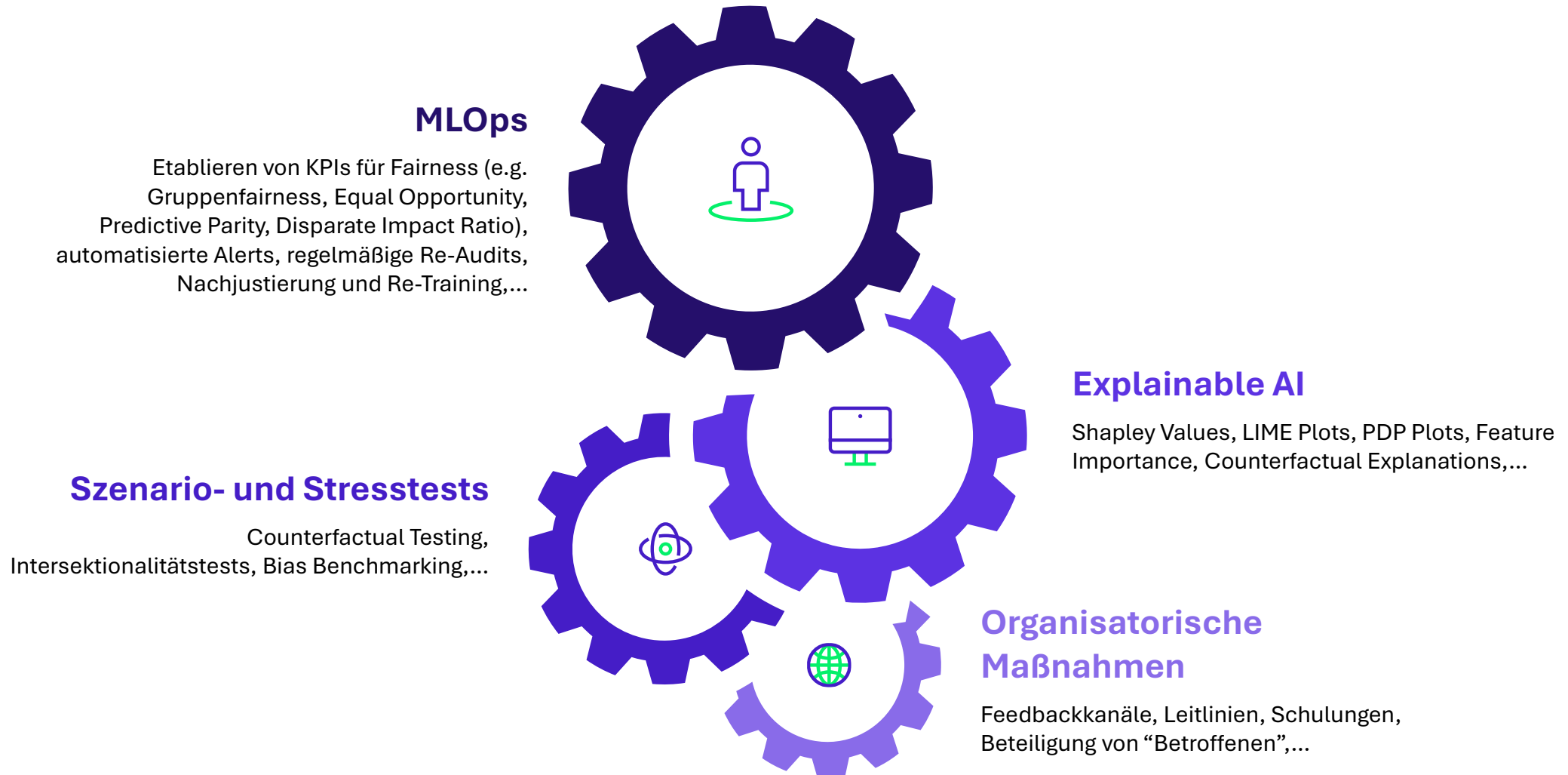
### Exekutive

Entscheidungstragende im Unternehmen (C-Level, Abteilungsleitung, HR, etc.).

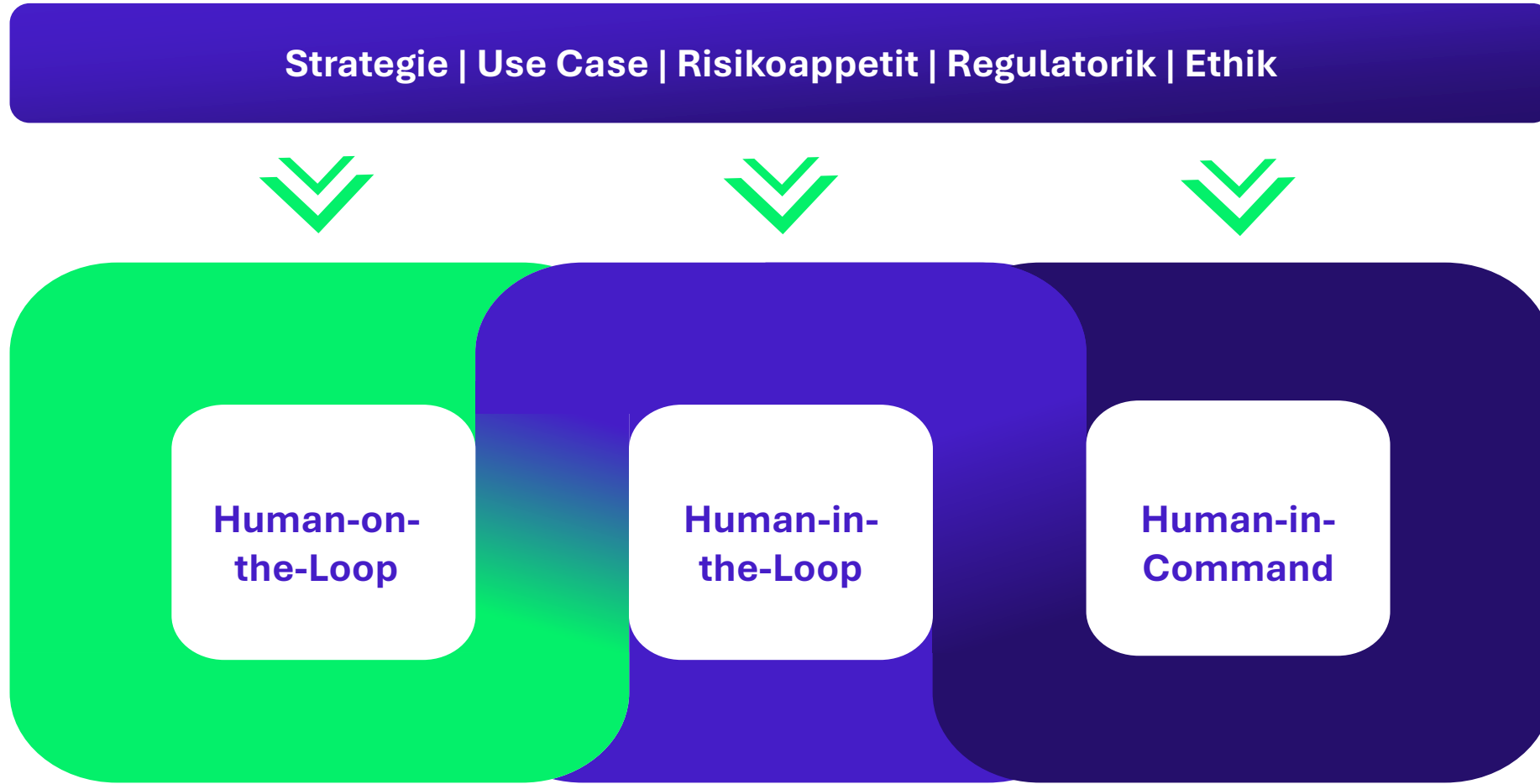
## Nicht alle Arten von Diskriminierung sind direkt ersichtlich.



# Ausreichende Diversität in Datensätzen ist notwendig für die Vermeidung von algorithmischer Diskriminierung.



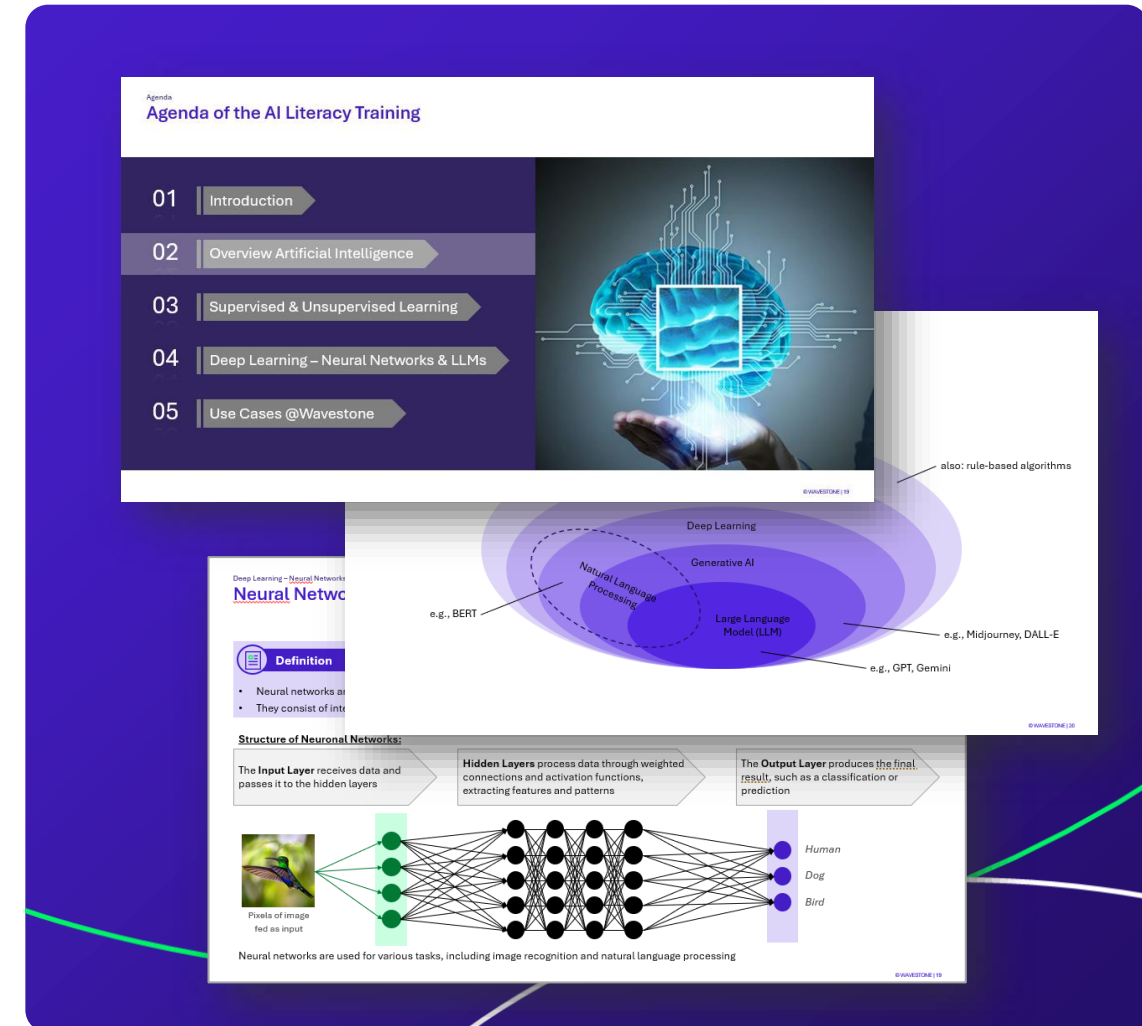
# Menschliche Aufsicht sorgt für ein adäquates Maß an Kontrolle über KI-Entscheidungen.



# Schulungen zur verantwortungsvollen Entwicklung und Nutzung von KI sowie anwendbare Leitlinien flankieren den Use-Case-Prozess.

## → AI Literacy

- ✓ **Zielgruppen-orientierte Schulungen** von KI-Kompetenz im ganzen Unternehmen
- ✓ **Modularer Aufbau** der Schulungen mit den Modulen:
  1. Basiswissen **KI-Strategie**:
    - Daten- und KI-Strategie & Kultur
    - Use-Case-Identifizierung und Entwicklung
  2. Basiswissen **Governance**:
    - Compliance mit EU AI Act, DSGVO,...
    - KI-Risikomanagement
  3. Basiswissen **KI**:
    - Supervised vs. Unsupervised Learning
    - Klassifikation vs. Regression
    - Over- und Underfitting



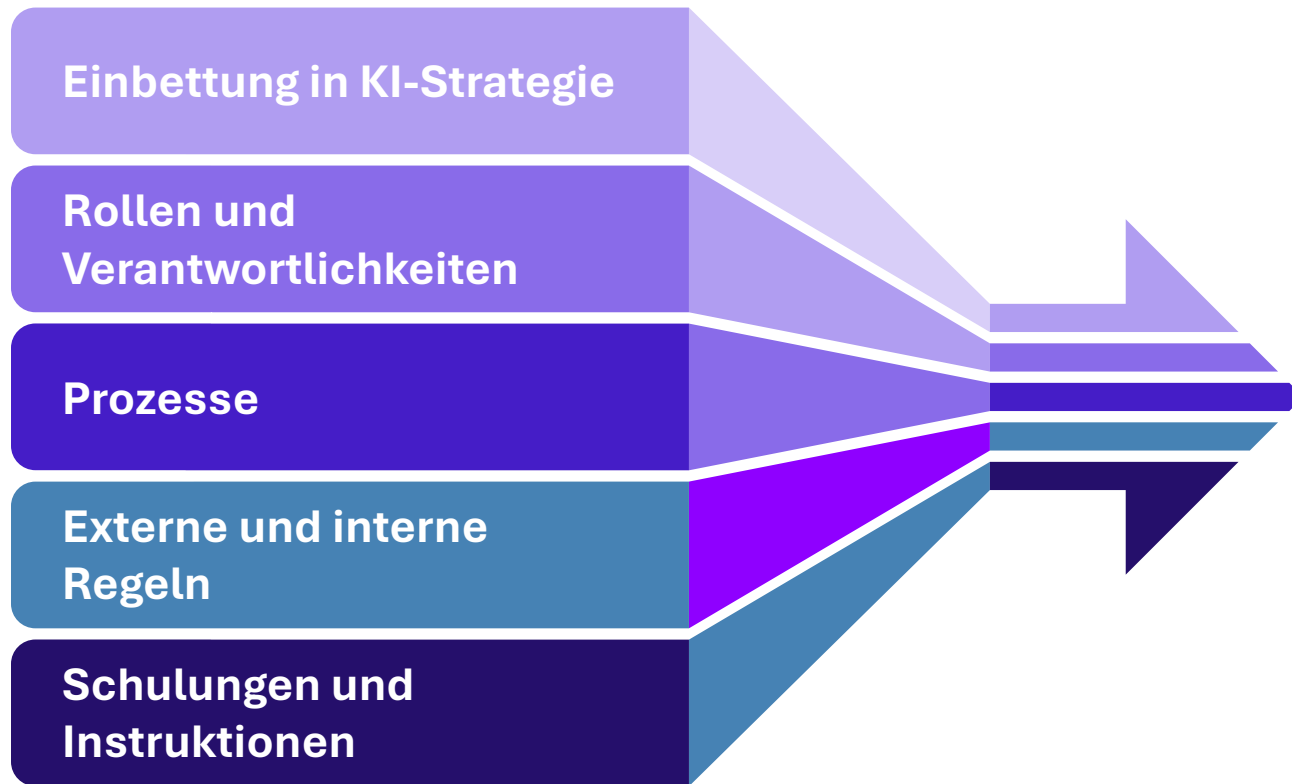
**1 | Einstieg und Vorstellung.**

**2 | Dynamische Regulatorik und ihre Auswirkungen.**

**3 | Interne KI-Regulierung am Beispiel.**

**4 | Fazit: Ganzheitliche KI-Governance als Ideal.**

Eine ganzheitliche KI-Governance integriert interne (und auch externe) Regeln in einen strategisch verankerten, anwendbaren Rahmen.



Strategischer Überbau sorgt für kulturelle Integration der KI-Governance und **Unterstützung durch das Topmanagement.**

Eine **Kultur von „Responsible AI“** auf allen Ebenen wird gefördert.

Klare Rollen, Prozesse und Verantwortlichkeiten geben **Sicherheit.**

**Regeln** werden nicht „blind“ eingehalten, sondern **mit Sinn unterlegt.**



Axel DEMEL  
Manager

[axel.demel@wavestone.com](mailto:axel.demel@wavestone.com)  
M +4916092110015



Dr. Tobias HAINZ  
Managing Consultant

[tobias.hainz@wavestone.com](mailto:tobias.hainz@wavestone.com)  
M +4915111443660



