

"Die Notwendigkeit von KI-Schulungen ist enorm - vor allem aus operativer Sicht"

Künstliche Intelligenz verändert die Finanz- und Versicherungsbranche in rasantem Tempo – vom Risikoscoring bis zur Kundenkommunikation. Doch wie gelingt es, Mitarbeitende praxisnah und rechtssicher fit für diese neue Realität zu machen? Im Interview erklärt Rechtsanwalt Kilian Springer, Head of Legal und Product Manager AI bei Distart Education, warum KI-Schulungen nicht nur ein IT-Thema sind, wie der EU AI Act in die Trainings einfließt und welche Kompetenzen in den nächsten Jahren entscheidend sein werden. Der Text erschien zuerst im **expertenReport 10/25.**



Kilian Springer: Die Notwendigkeit ist enorm – nicht nur wegen regulatorischer Anforderungen, sondern vor allem aus operativer Sicht. Finanz- und Versicherungsunternehmen sitzen auf einem Schatz an Daten und Geschäftsprozessen, die sich hervorragend für den Einsatz von KI eignen: vom Risikoscoring über die Kundenkommunikation bis hin zur Schadensregulierung. Gleichzeitig ist das Vertrauen der Kunden in diese Branche besonders sensibel – Transparenz und Nachvollziehbarkeit sind hier keine Kür, sondern Pflicht.

Gerade in der Versicherungs- und Finanzbranche werden Mitarbeiter zunehmend mit KI-gestützten Systemen arbeiten – sei es in der Sachbearbeitung, in der Kommunikation oder im Controlling. Deshalb reicht es nicht, wenn nur die IT-Abteilung KI versteht. Es braucht Schulungen für alle Beteiligten: von der Fachabteilung bis zur Geschäftsführung. Und das möglichst niedrigschwellig und praxisorientiert. Genau da setzen wir an.

Wie ist der Aufbau eurer Schulungen, welche Inhalte werden konkret behandelt?

Unsere Schulungen sind modular aufgebaut – sowohl inhaltlich als auch methodisch. Wir unterscheiden zwischen einem Grundlagenmodul für alle Mitarbeitenden (Level 1) und vertiefenden Aufbaumodulen (Level 2), die auf die jeweiligen Fachbereiche zugeschnitten sind. Das Grundlagenmodul erklärt die wichtigsten Begriffe und Funktionsweisen von KI, beleuchtet Risiken wie Halluzinationen oder Verzerrungen und sensibilisiert für die Bedeutung von Datenqualität. Ein zentraler Baustein ist Artikel 4 der KI-Verordnung: Was müssen Unternehmen eigentlich tun, um gesetzeskonform mit KI zu arbeiten?

In den Fachmodulen gehen wir auf konkrete Use Cases ein – zum Beispiel, wie KI in der Schadenbearbeitung, der Kundenkommunikation oder im Risikomanagement eingesetzt werden kann. Wir zeigen dabei nicht nur Tools, sondern auch typische Stolperfallen und entwickeln gemeinsam mit den Teilnehmenden Ideen für den eigenen Anwendungsbereich.

Wie oft werden die Schulungsinhalte aktualisiert, um mit der rasanten Entwicklung im KI Bereich Schritt zu halten?

Wir haben einen kontinuierlichen Update-Zyklus etabliert. Alle Schulungen werden mindestens quartalsweise überprüft und

bei Bedarf angepasst – insbesondere, wenn sich regulatorisch etwas ändert oder neue Best Practices entstehen.

Zusätzlich produzieren wir laufend neue Inhalte, halten Live-Sessions zu aktuellen Entwicklungen und stehen im engen Austausch mit unseren Teilnehmer:innen. Dadurch sind wir faktisch immer up to date. Aktuell haben wir allein drei Dozenten, die ausschließlich im KI-Bereich tätig sind – das sichert eine extrem hohe inhaltliche Relevanz und Nähe zur Praxis.

Wie wird der Lernerfolg gemessen beziehungsweise zertifiziert?

Wir setzen auf eine Kombination aus Selbstreflexion, kurzen Wissensabfragen und optionalen Praxisaufgaben. Am Ende jeden Moduls gibt es einen kleinen Check – entweder in Form eines interaktiven Quiz oder einer Mini-Case Study. Teilnehmende erhalten ein Zertifikat, das die Inhalte und die erreichten Kompetenzen dokumentiert. In manchen Unternehmen binden wir das sogar an interne Fortbildungsprogramme oder Compliance-Nachweise, sodass der Abschluss auch intern anerkannt wird.

Wie stellen Sie die fachliche Expertise Ihrer Referenten sicher? Müssen diese vor oder während ihrer Tätigkeit spezielle interne oder externe Schulungen absolvieren?

Unsere Referenten und Trainer kommen aus der Praxis – und das ist uns extrem wichtig. Wir arbeiten mit Jurist:innen, Data Scientists, Fachleuten aus der jeweiligen Branche und erfahrenen Didaktiker:innen zusammen.

Alle durchlaufen ein internes Onboarding, bei dem sie mit unserem didaktischen Konzept, den Anforderungen des AI Act und unseren internen Standards vertraut gemacht werden. Zusätzlich pflegen wir eine interne Knowledge Base, die regelmäßig aktualisiert wird und auf die alle Referent:innen zugreifen können. Bei größeren Änderungen bieten wir kurze Update-Sessions oder -Briefings an.

Was uns besonders auszeichnet: Unser gesamtes Unternehmen ist auf KI ausgerichtet – von der Verwaltung bis zur Geschäftsführung. Das führt zu einem intensiven internen Austausch, bei dem alle voneinander lernen: Anwender von Dozenten – und umgekehrt. Dieser permanente Wissenstransfer ist einer der Gründe, warum unsere Schulungen so nah an der Realität sind.

Aus welchen Branchen oder Fachbereichen rekrutieren Sie Ihre Referenten und Dozenten?

Unsere Referenten kommen überwiegend aus drei Bereichen:

Recht & Compliance – mit Expertise in Datenschutz, AI Act, Vertragsrecht und Governance. Technologie & Data Science – vor allem für technische Grundlagen, Datenaufbereitung, Prompt Engineering oder Tool-Workshops. Branchenexperten – also Menschen, die selbst aus der Finanz-, Versicherungs-, HR- oder Marketingwelt kommen und wissen, wo der Schuh drückt. Diese Mischung ist uns wichtig, weil KI keine reine IT-Frage ist. Nur wenn technisches Verständnis, rechtliche Anforderungen und praktische Anwendungsnähe zusammenkommen, entsteht echter Nutzen.

Inwiefern sind Ihre Schulungen auf die Anforderungen des EU AI Act abgestimmt?

Unsere Schulungen sind eng an die Anforderungen des EU-AI-Act – insbesondere Artikel 4 – angelehnt. Dabei gehen wir über reine Theorie hinaus: Unsere Module richten sich gezielt an Fachabteilungen wie HR, Marketing, Vertrieb oder Kundenservice. Jede dieser Gruppen hat eigene Schnittstellen zu KI – und genau diese Besonderheiten greifen wir auf.

Das bedeutet: Ein HR-Team lernt zum Beispiel, wie KI bei der Bewerberauswahl eingesetzt werden darf – aber auch, was rechtlich und ethisch zu beachten ist. Ein Sales-Team hingegen lernt, wie generative KI bei der Angebotserstellung hilft – und wann eine Kennzeichnungspflicht

besteht.

So stellen wir sicher, dass jede Abteilung nicht nur „KI versteht“, sondern auch weiß, was konkret im eigenen Arbeitskontext zu tun ist.

Wie stellen Sie sich die Rolle von KI-Weiterbildung in fünf bis zehn Jahren vor – und welche Kompetenzen werden dann aus Ihrer Sicht besonders gefragt sein?

In fünf bis zehn Jahren wird KI-Weiterbildung kein Sonderthema mehr sein, sondern ein Standardbestandteil jeder beruflichen Weiterbildung – vergleichbar mit Office-Kenntnissen oder Datenschutz.

Gefragt sein werden vor allem kontextbezogene Kompetenzen: Wie nutze ich KI sicher und sinnvoll in meiner Rolle, in meinem Team, in meiner Branche? Menschen müssen lernen, kritisch mit KI umzugehen, Ergebnisse einzuordnen, Verantwortung zu übernehmen und Systeme kontinuierlich zu verbessern.

Dazu kommen übergreifende Fähigkeiten wie Prompt Literacy, Datenkompetenz, automatisierungsorientiertes

Denken und die Fähigkeit, zwischen Mensch und Maschine sinnvoll zu vermitteln.

KI wird kein Ersatz für Menschen sein – aber ein Verstärker.
Und wer sie nutzen will, muss sie verstehen.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4947418/Die-Notwendigkeit-von-KI-Schulungen-ist-enorm---vor-allem-aus-operativer-Sicht/>