

Just the „Human in the Loop“?

# Wie KI die Berufsbilder in der Kommunikation neu definiert.

Studienvorstellung und Diskussion  
**9.4.2026**, 18 Uhr, L'Office Wien

# AG CommTech

## Profil und Arbeitsweise

04-2026

# Mission der AG CommTech

**Die Arbeitsgemeinschaft CommTech ist ein Austauschplattform von digitalaffinen Praktikerinnen und Praktikern, die die Digitalisierung von Kommunikation treiben und sich dabei gegenseitig unterstützen.**

**Die Ziele der Arbeitsgemeinschaft sind vor allem folgende:**

- Idee von CommTech (Abilden der Stakeholder-Journey und Dialog mit den Stakeholdern zur Gewinnung von „Unterstützern“) in der Profession landen.
- Best Practices aus Wissenschaft und Unternehmen und Dienstleistern identifizieren und zum Nutzen der Profession visibel machen.
- Digitalisierung der PR fördern.
- Markttransparenz über bestehende digitale Lösungen/Tools erhöhen.
- Künftige Anforderungen an Kommunikator\*innen definieren.

**Best Practices für CommTech – Aus der Praxis lernen**



30. Oktober 2023

**Interview mit Jan Lukas Kleinschmidt: Prompting is king – Wie GenAI die Unternehmenskommunikation beeinflusst**

Jan Lukas Kleinschmidt hat 2020 das erste Mal von "GPT" gehört – ohne zu ahnen, welche Bedeutung diese Technologie drei Jahre später haben wird. Als Wirtschaftsinformatiker und Kommunikator verbindet er Tools, Content und Kanäle. Derzeit ist er bei BASF Agricultural Solutions für die globale Online-Kommunikation verantwortlich.



4. Oktober 2023

**Interview mit Maike Molling: Erfolgsmessung in der IK**

Maike Molling ist seit November 2022 Vice President Strategy & Employee Communications bei E.ON Energie Deutschland, der Vertriebs-Tochtergesellschaft der E.ON SE. Die Kommunikationswissenschaftlerin ist seit 2019 im Unternehmen, zuvor war sie auf Agenturseite als Beraterin bei LoeschHundLiepold Kommunikation tätig. Maike Molling baut die Datenkompetenz der IK bei E.ON massiv auf.

# Themencluster

## Strategie & Wirkungsmessung

Jörg Forthmann, (IMWF)  
Andreas Rossbach, (on the move)  
Dr. Reimer Stobbe, (Consultant)

## Organisation & Prozesse

Oliver Lönker,  
(Siemens Healthineers)  
Christina Rettig, (Schott)  
Philipp End, (Munich Re)  
Thomas Mickleit, (AG CommTech)  
Klaus Treichel, (Consultant)

## Technologie

Christof Schmid, (Consultant)  
Richard Tigges, (Audi)  
Lena Wouters, (Körber)

## Menschen & Kultur

Jacqueline Casini  
(Rolls Royce Power Systems)  
Annette Siragusano, (Otto-Group)  
Lena Wouters, (Körber)

# *Bilanz aus 4 Jahren AG CommTech*

**870**

Mitglieder

**520**

Unternehmen

**10**

Laufende Initiativen

**33**

Abgeschlossene  
Initiativen

**44**

Whitepaper/  
Impulspapiere

**52**

Best Practice  
Interviews

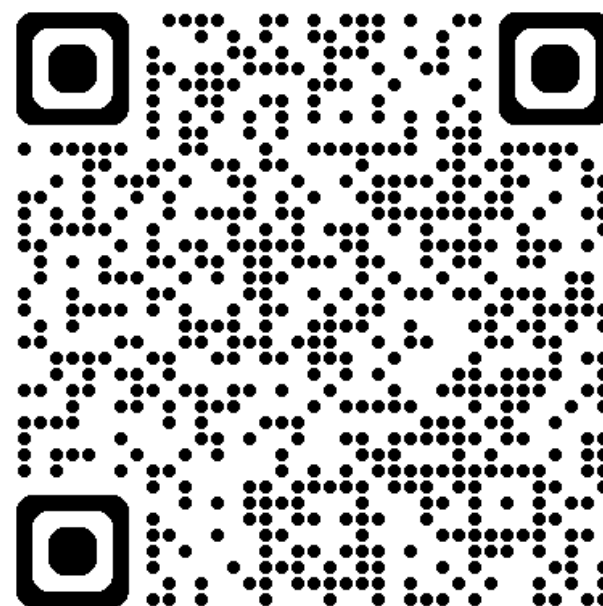
**50**

Blogartikel

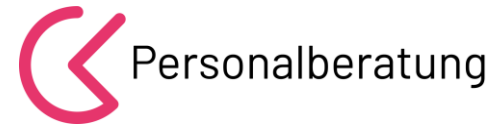
**64**

Webinare

# *Mitglied werden*



[www.agcommtech.de](http://www.agcommtech.de)



# ***Künftige Rollen und Kompetenzen in der Kommunikationsprofession im Wandel der Digitalisierung***

Eine Ausarbeitung der AG CommTech, der CommTech Academy  
in Zusammenarbeit mit der GK Personalberatung

Studienvorstellung 09.04.2026

AG CommTech Austria



# ***Die Transformation von Rollen und Kompetenzen in der Unternehmenskommunikation***

## ***Fundamentaler Wandel***

Die Kommunikationsbranche durchläuft einen fundamentalen Wandel, der durch die dynamische Entwicklung digitaler Technologien und Künstlicher Intelligenz immer schneller vorangetrieben wird. Wandel ist die Konstante geworden.

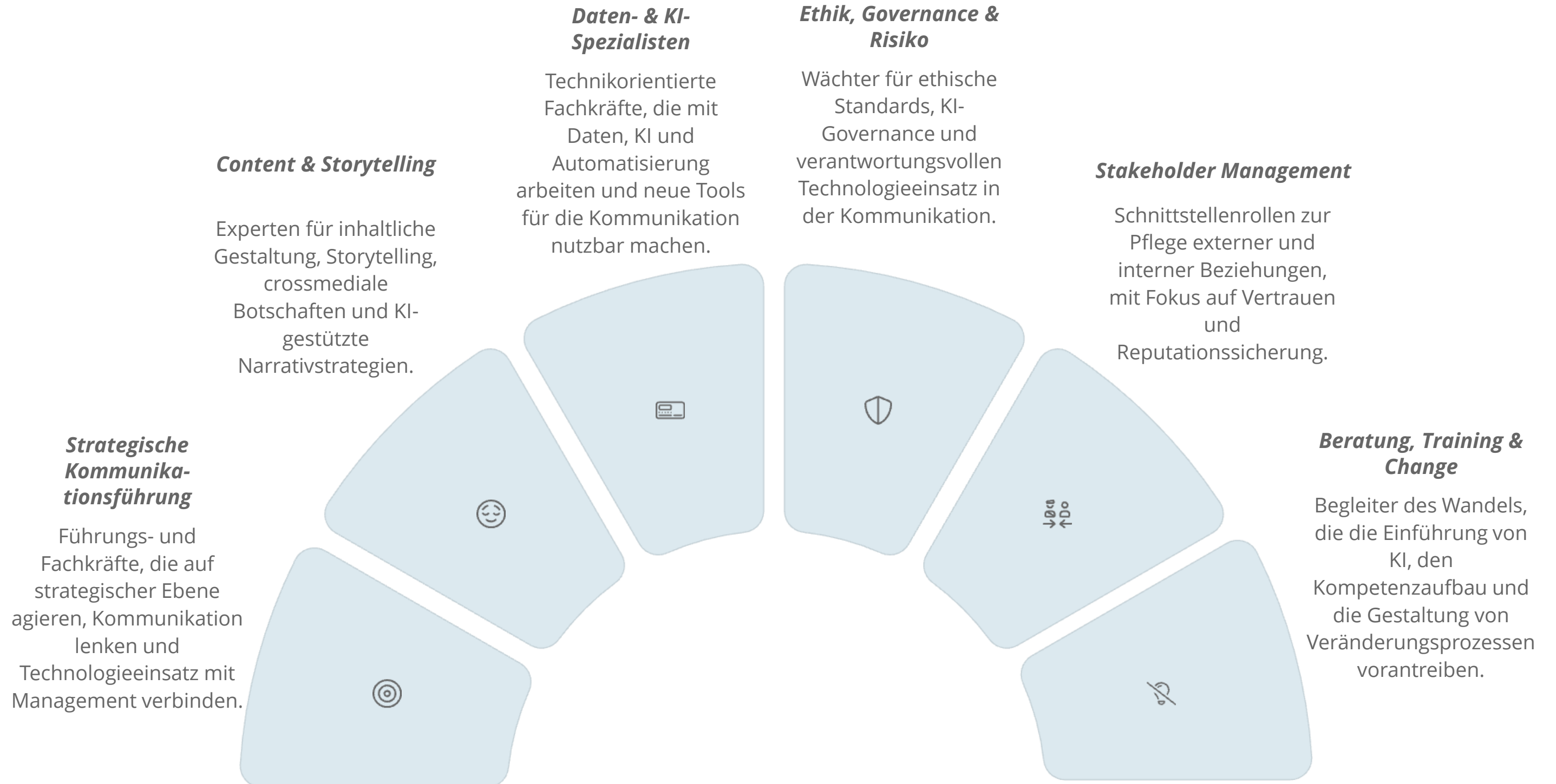
## ***Technologie als Grundlage***

Technologien wie KI-gestützte Analysen, prädiktive Intelligenz und automatisierte Messaging-Plattformen ergänzen traditionelle Kompetenzen nicht mehr, sie sind zur Grundlage geworden, die die Interaktion mit Stakeholdern maßgeblich prägen.

## ***Hybride Kompetenzentwicklung***

Da die klassische Pressearbeit weiterhin Relevanz behält, wird eine hybride Kompetenzentwicklung zunehmend wichtiger: Manuelle Aufgaben können durch niederschwellig zugängliche KI-Systeme übernommen werden.

# Rollencluster in der KI-gestützten Kommunikation



# Zentrale Zukunftskompetenzen (übergreifende Cluster)

## **Strategische Kommunikationskompetenz**

Fähigkeiten zur strategischen Planung und Steuerung von Kommunikationsprozessen im digitalen Zeitalter

## **Digitale & KI-bezogene Fachkompetenz**

Kenntnisse und Fertigkeiten im Umgang mit digitalen Technologien und künstlicher Intelligenz

## **Kreative & mediengestützte Kompetenzen**

Fähigkeiten zur kreativen Content-Erstellung und multimedialen Gestaltung

## **Ethische & soziale Kompetenzen**

Verantwortungsvoller Umgang mit Technologie und Berücksichtigung gesellschaftlicher Auswirkungen

## **Klassische Kommunikations- & PR-Kompetenzen**

Traditionelle Fähigkeiten in der Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation, bspw. sprachliche Exzellenz

## **Technologische & analytische Kompetenzen**

Fähigkeiten zur Datenanalyse und technischen Umsetzung von Kommunikationsmaßnahmen



# ***Eine Branche im Umbruch***



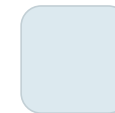
## ***Massiver Wandel***

84% der Befragten spüren bereits starken Einfluss von KI und Digitalisierung. Künftig erwarten sogar 97% entsprechende Auswirkungen.



## ***Unmittelbare Veränderung***

66% rechnen mit konkreten Veränderungen innerhalb der nächsten 12 Monate, davon 47% unmittelbar.



## ***Agenturen unter Druck***

PR-Agenturen spüren den Veränderungsdruck stärker als Unternehmensabteilungen. 67% erwarten unmittelbare Auswirkungen.

# Entstehung neuer Rollen

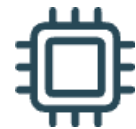
	Total	Position	
		Führungs- kraft	Keine Führungs- kraft
Basis (Fallzahl)	142	87	53
Ja	37 %	33 %	42 %
Nein, ist aber geplant	28 %	38 %	13 %
Nein, es wird keine neuen Rollen geben	28 %	25 %	32 %
Weiß nicht	7 %	3 %	13 %

# Welche Rollen entstehen?



## **Content Creator**

57% der Unternehmen haben diese Rolle geschaffen oder planen sie



## **CommTech Strategist**

40% setzen auf diese strategische Rolle



## **Transformation Manager**

36% etablieren diese Position für den Wandel



## **Prompt Engineer**

30% schaffen spezialisierte KI-Rollen

Agenturen schaffen deutlich häufiger neue Rollen als Unternehmen.

Die Frage bleibt: Werden diese Kompetenzen eigenständige Funktionen oder Basiswissen für alle?

# Zentrale Zukunftskompetenzen

## **Lebenslanges Lernen**

66% sehen kontinuierliches Lernen als Schlüsselkompetenz

## **Change-Kompetenz**

56% sehen Transformationsfähigkeit als entscheidend



## **Neugier**

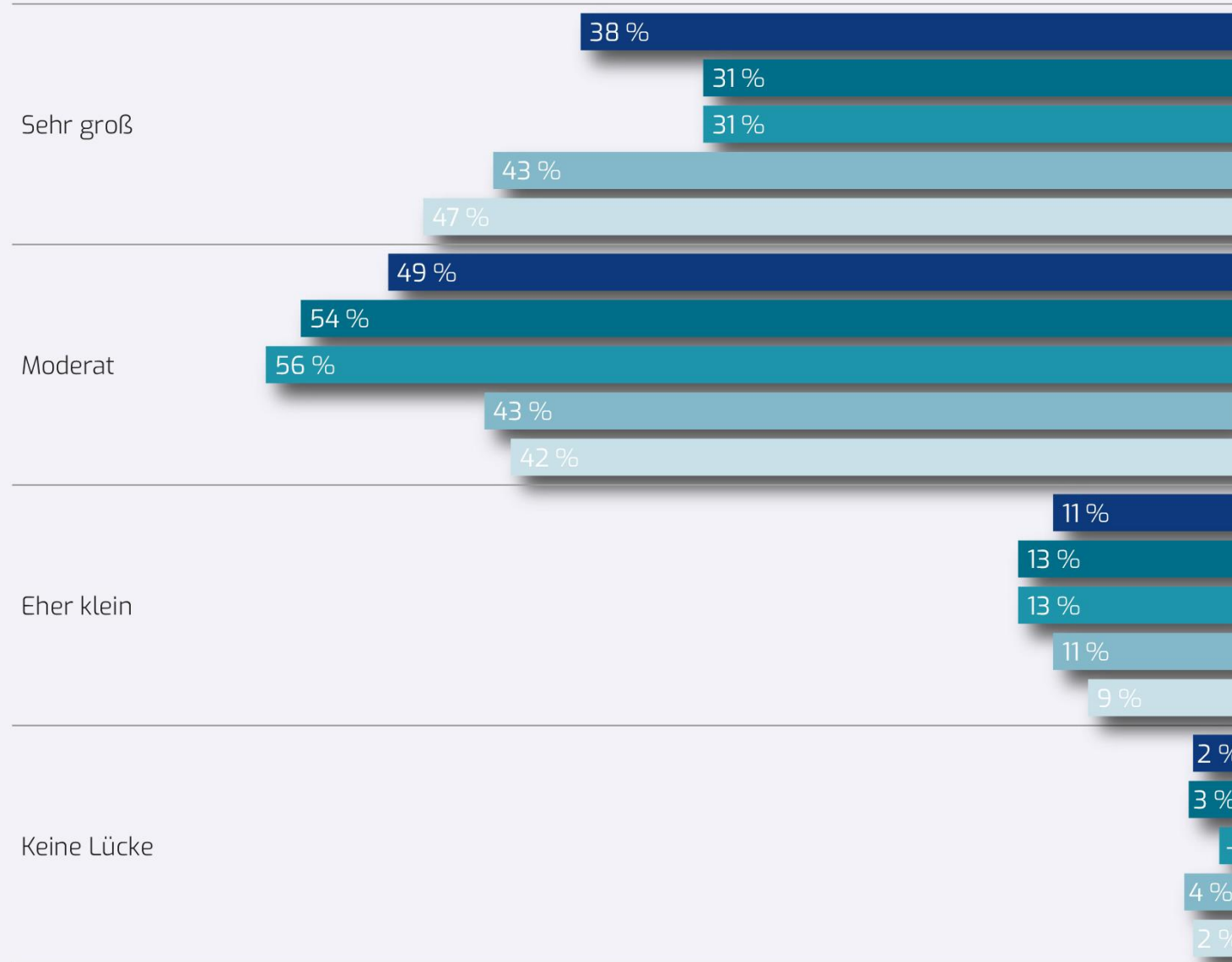
64% betonen die Bedeutung von Offenheit für Neues

## **Prompting**

63% nennen KI-Anweisungskompetenz als wichtig

"Soft Skills" wie Neugier und Lernbereitschaft werden als ebenso relevant eingeschätzt wie technische Fähigkeiten. Es braucht eine neue Haltung: Offenheit, Kreativität, Anpassungsfähigkeit.

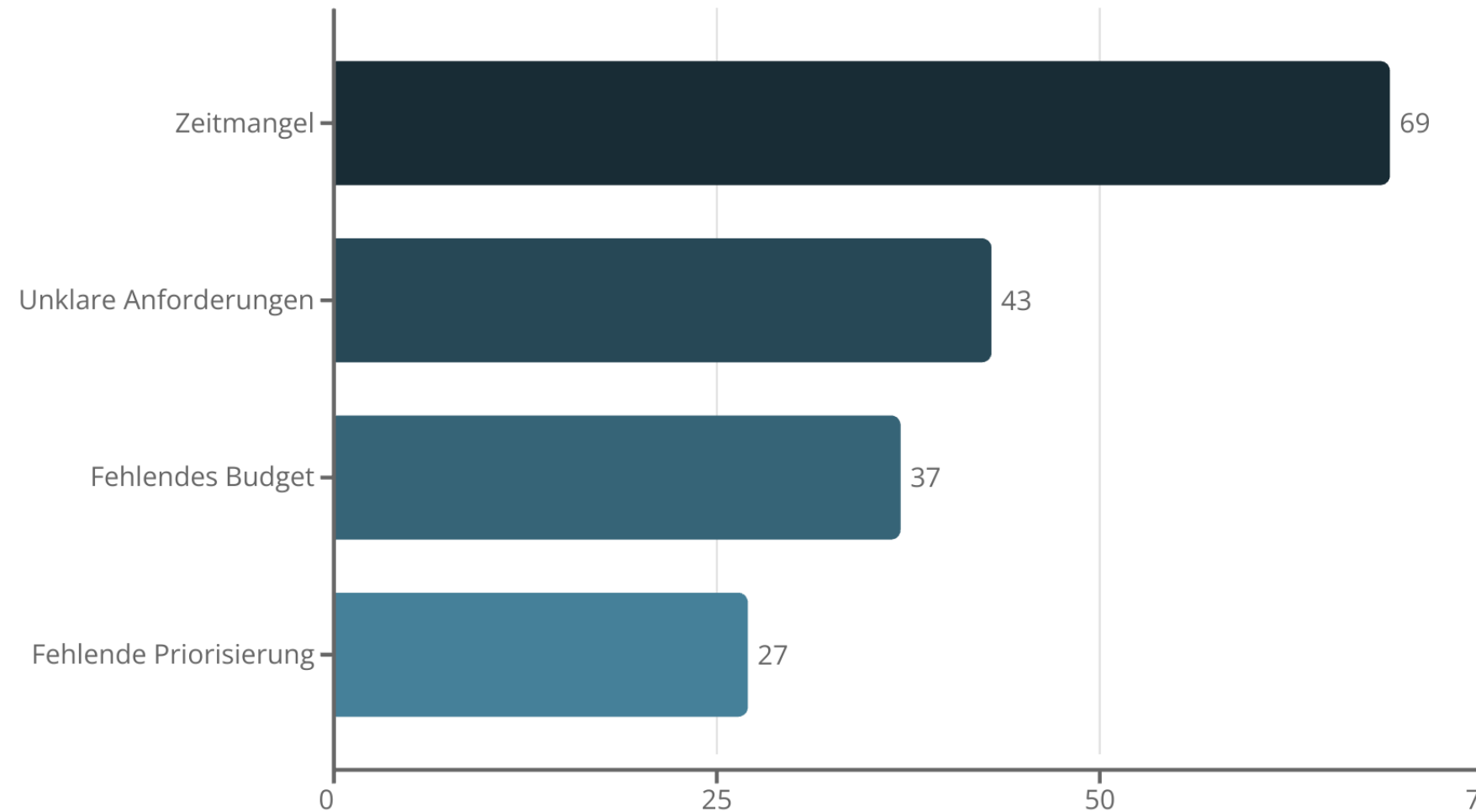
# Wie groß ist die Kompetenzlücke



- Total
- Anzahl Mitarbeitende bis 5
- Anzahl Mitarbeitende 6 bis 10
- Anzahl Mitarbeitende 11 bis 20
- Anzahl Mitarbeitende mehr als 20

Basis (Fallzahl): 142  
 Basis (Fallzahl): 39  
 Basis (Fallzahl): 32  
 Basis (Fallzahl): 28  
 Basis (Fallzahl): 43

# Hürden beim Kompetenzaufbau



Zeitmangel (69%) ist das größte Hindernis, gefolgt von unklaren Anforderungen (43%), fehlendem Budget (37%) und mangelnder Priorisierung durch die Unternehmensleitung (27%).

# Weiterbildung auf eigene Faust

**82%**

## *Eigenstudium*

LinkedIn-Kurse, Online-Angebote oder KI-Tools

**50%**

## *Externe Schulungen*

Besuch von externen Trainingsangeboten

**45%**

## *Interne Schulungen*

Teilnahme an internen Weiterbildungsmaßnahmen

**9%**

## *Budget*

Dediziertes Weiterbildungsbudget für digitale Bildung



# *Kommunikation am Kipppunkt*

## *Hohe Veränderungsbereitschaft*

Einzelpersonen zeigen Neugier und Lernbereitschaft, aber es fehlen organisationale Strukturen

## *Schwache C-Level-Unterstützung*

Nur 32% berichten von starkem Engagement der Führungsebene für digitale Transformation

## *Was jetzt gebraucht wird*

Strategische Kompetenzmodelle, strukturierte Weiterbildung und Mut zur Veränderung auf Führungsebene



# Best Cases aus der Unternehmenspraxis



## **Covestro**

Entwicklung eines umfassenden Skill Frameworks mit vier Kernkompetenzen: Beratungskompetenz, Datenkompetenz, KI-Expertise und Stakeholder fokussierte Kommunikationsplanung. Individuelle Skill Gap Analyse und vielfältige Fortbildungsangebote.



## **Otto Group**

Aufbau einer holistischen, daten- und technologiegestützten Kommunikation durch Power-Teams, die spezifische Zukunftsthemen vorantreiben. Kontinuierliche Weiterentwicklung mit Newsroom-Tool, "News2Use"-Sessions und regelmäßigen Retrospektiven.



## **Körber**

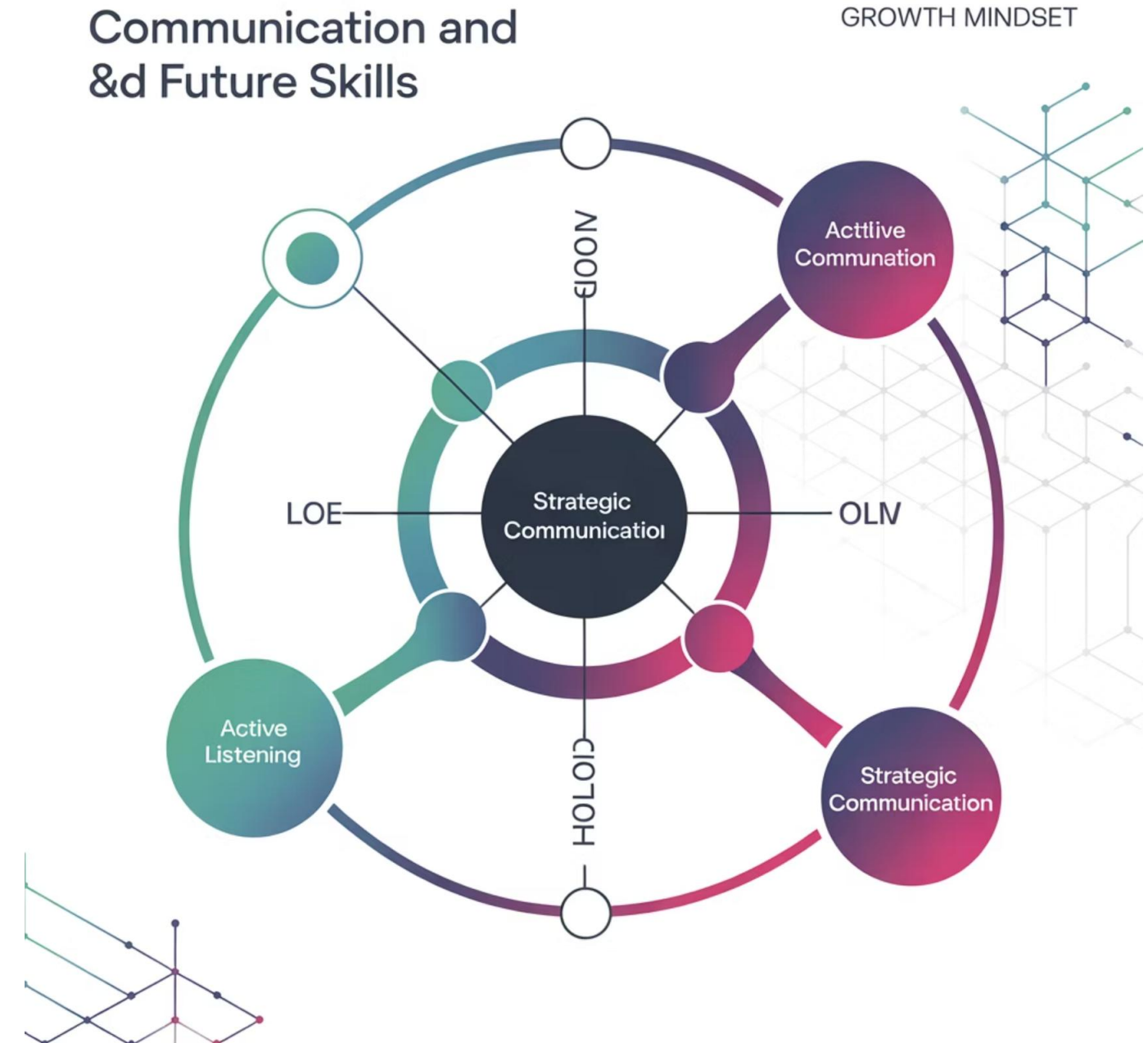
360-Grad-Ansatz zur Digitalisierung mit GenAI Framework für Brand & Communications. Fokus auf technikorienteerte Strategieentwicklung, Datenanalyse, Prompt Engineering, Content Co-Creation und Change Enablement.



# Das Skill Framework: Fundament für die Zukunft

Ein abteilungsübergreifendes Projektteam hat das "**Shape yOUR development**"-Programm ins Leben gerufen. Das zugrunde liegende Skill Framework wurde basierend auf aktuellen Berufsfeldstudien und Interviews mit allen Führungskräften entwickelt.

Es umfasst sowohl **Kernkompetenzen**, die alle Kommunikatoren in Zukunft beherrschen müssen, als auch Fähigkeiten, die bereits heute zum Handwerkszeug der Abteilung gehören.



# Die vier "Future Skills"

1

## **Beratungskompetenz**

Die Fähigkeit, fundierte systemische Beratung zu bieten und strategische Kommunikationsentscheidungen zu treffen.

2

## **Datenkompetenz**

Die Kompetenz, Daten zu analysieren und datenbasierte Entscheidungen zu treffen.

3

## **KI Expertise**

Die Fähigkeit, KI-Technologien zu verstehen und anzuwenden.

4

## **Stakeholder-fokussierte Kommunikationsplanung**

Die Fähigkeit, Kommunikationsstrategien auf die Bedürfnisse der Stakeholder abzustimmen.

Diese vier Kernkompetenzen wurden als unerlässlich für die erfolgreiche Kommunikation der Zukunft definiert. Jeder Mitarbeitende hat ein individuelles Skillprofil, das auf seine jeweilige Rolle zugeschnitten ist.

# Umsetzung und Ausblick

## Fortbildungsangebote

- Impulsvorträge von internen und externen Experten
- Kuratierte Online-Kurse aus vorhandenen Angeboten
- Projekt-Marktplatz für teamübergreifendes Lernen "on the job"

Die Angebote finden mit einer Live-Teilnahmequote von durchschnittlich **60%** großen Anklang. Im Projektmarktplatz wurden bereits **zehn Projekte** gestartet.

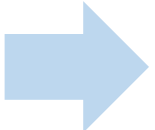
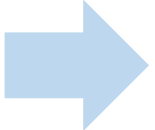
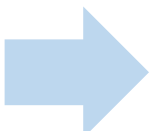
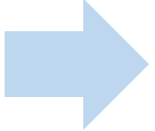
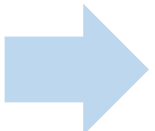
## Weiterentwicklung

- Professionalisierung des Fortbildungsangebots mit neuen Inhalten
- Nutzerfreundliche Lernplattform mit individualisierbarer Learning-Journey
- Optimierung des Projektmarktplatzes
- Feste Integration des Skill Frameworks in Entwicklungsgespräche und HR-Prozesse

### **Erfolgsfaktor: Lernkultur**

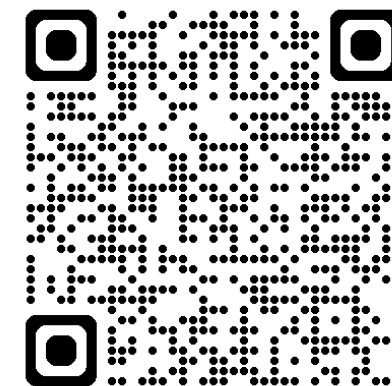
Vorgesetzte müssen Lernkultur fördern und vorleben. Nur so kann der limitierende Faktor Zeit überwunden werden.

# ***Handlungsempfehlungen für die Kommunikation im digitalen Wandel***

-  ***Strategische Führung stärken***  
Gezielt Entscheidungskompetenzen fördern und als Kernkompetenz verankern
-  ***Hybride Kompetenzprofile entwickeln***  
Systematisch kommunikative und technische Fähigkeiten zusammenführen
-  ***KI-Integration vorantreiben***  
Technologie gezielt als unterstützendes Werkzeug implementieren
-  ***Ethische Rahmenbedingungen schaffen***  
Verbindliche Standards für verantwortungsvolle KI-Nutzung etablieren
-  ***Kontinuierliche Lernprogramme und regelmäßige Kompetenzanalysen durchführen***  
Kompetenzentwicklung prozessual und integriert in der Organisationsstruktur verankern



# *Vielen Dank für die Aufmerksamkeit*



Hast Du Fragen zur Transformation der Kommunikationsprofession im digitalen Zeitalter?

Wir freuen uns auf den Austausch in der AG CommTech und unterstützen die Weiterbildung Deines Teams mit der CommTech Academy



## ***Kontakt***

info@agcommtech.de



## ***Weitere Informationen***

www.agcommtech.de