



Tilman Naujoks, Mara Zaccaria, Wolfgang Beinhauer,
Stefan Rief

Demografischer Wandel trifft KI und Automatisierung

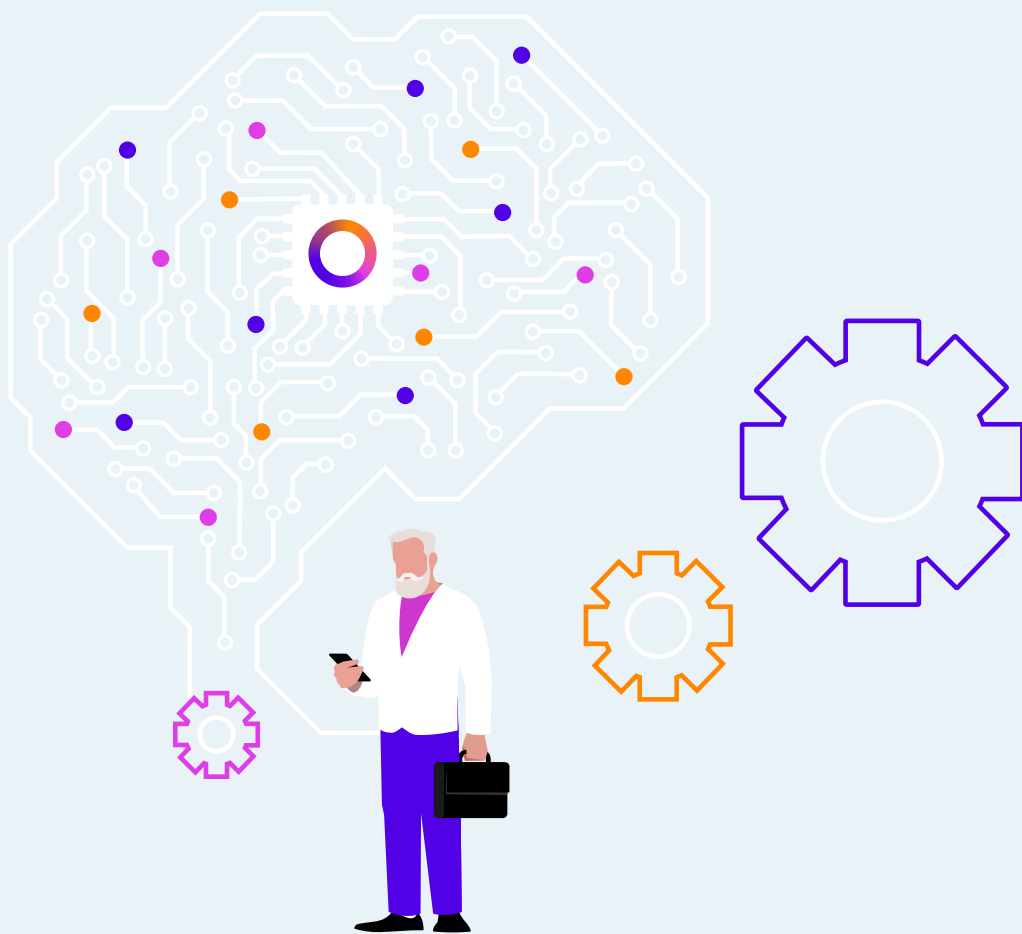
Anforderungen an und smarte Lösungen
für das Ökosystem Business Events

Innovationsverbund »Future Meeting Space«

Co-Initiator:

GCB
Meetings made in Germany
German Convention Bureau

Hrsg: Katharina Hölzle, Oliver Riedel, Wilhelm Bauer,
Stefan Rief, Matthias Schultze



Inhalt

Ergebnisse der Studie auf einen Blick	4
1 Der Innovationsverbund »Future Meeting Space«	5
1.1 Herkunft des Innovationsverbunds	5
1.2 Die Initiatoren	5
1.3 Die Partner im Innovationsverbund	5
2 Ausgangssituation: Megatrends im Business-Event-Ökosystem	7
2.1 Demografischer Wandel als zentrale Herausforderung	7
2.2 Fortschreitende Automatisierung und KI als treibende Kräfte der Zukunft	10
3 Zielsetzung und Aufbau der Forschungsphase 2025	12
4 Identifikation relevanter Jobfamilien im Business-Event-Ökosystem und Einschätzung des aktuellen Personalbedarfs	14
4.1 Vorgehen zur Identifikation der Jobfamilien	15
4.2 Vorgehen zur Analyse des aktuellen Bedarfs	16
4.3 Ergebnisse	16
5 Entwicklung von Use Cases zur Automatisierung von Prozessen mit Hilfe von KI	19
5.1 Beschreibung und Bewertung der abgeleiteten Use Cases	19
6 Entwicklung von Zukunftsperspektiven und deren Bewertung hinsichtlich Realisierbarkeit und Nutzen	21
6.1 Bewertungsrahmen der Zukunftsperspektiven	21
6.2 Zukunftsperspektiven und ihre Bewertungen	22
7 Entwicklung des Personalbedarfs in den unterschiedlichen Jobfamilien	26
7.1 Vorgehen zur Analyse des zukünftigen Personalbedarfs	26
7.2 Ergebnisse	26
8 Ableitung von übergreifenden Handlungsempfehlungen und Entwicklung smarterer Lösungsansätze	32
9 Resümee und Darstellung von Kernergebnissen	34
10 Ausblick rcfms 2026	35
Literatur	36
Abbildungsverzeichnis	37
Ansprechpartner*innen	38
Impressum	39

Ergebnisse der Studie auf einen Blick

Automatisierung und KI tragen zur Entlastung des Fachkräftebedarfs bei

Der demografische Wandel und die damit verbundene Alterung der Gesellschaft führen dazu, dass weniger Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind. Auch im Business-Event-Ökosystem verstärkt sich dadurch der Personalbedarf, insbesondere in operativen Tätigkeitsfeldern wie Service, Medien- und Veranstaltungstechnik sowie Veranstaltungssicherheit. Gleichzeitig besteht derzeit eine hohe Nachfrage nach Fachkräften in technologieintensiven Bereichen wie Softwareentwicklung und IT-Systemmanagement. Technologische Entwicklungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz und Robotik eröffnen neue Möglichkeiten der Prozessunterstützung und Automatisierung. Insbesondere bei Tätigkeiten mit einem hohen Routine- und Standardisierungsgrad können Self-Service-Systeme, Robotik und automatisierte Logistiklösungen zur Entlastung des Personals beitragen, etwa in den Bereichen Empfang, Registrierung, Service oder Veranstaltungslogistik. In komplexen, wissens- und konzeptionsintensiven Tätigkeitsfeldern wie IT-Systemmanagement, Business Development oder Innovationsmanagement bestehen hingegen nur geringe Substitutionspotenziale, da zentrale Aufgaben bislang nur begrenzt automatisierbar sind und technologische Lösungen hier überwiegend ergänzend und nicht ersetzend wirken.

KI- und Datenkompetenzen werden zu grundlegenden Qualifikationen

Aufgrund der zunehmenden Präsenz vielfältiger Anwendungsmöglichkeiten von KI und Robotik arbeiten Mitarbeitende im Business-Event-Ökosystem künftig verstärkt mit KI-basierten Systemen, automatisierten Prozessen und datengetriebenen Anwendungen. In der Folge werden KI- und Datenkompetenzen zu grundlegenden Qualifikationen für nahezu alle Rollen. Dazu zählen der sichere Umgang mit KI-Tools und Automatisierungsfunktionen, ein Grundverständnis datenbasierter Modelle sowie die Fähigkeit, KI-generierte Ergebnisse kritisch zu bewerten und einzuordnen. Ergänzend gewinnt der professionelle Umgang mit Automatisierung und Robotik an Bedeutung. Technolo-

gische Handlungssicherheit umfasst dabei die Bedienung und Überwachung automatisierter Systeme sowie den angemessenen Umgang mit technischen Störungen und unterstützt deren effiziente und akzeptierte Integration in den Arbeitsalltag.

Automatisierung verändert Rollenprofile und Kompetenzschwerpunkte

Infolge der Automatisierung standardisierter Tätigkeiten verändern sich die Inhalte vieler Rollen grundlegend. Der Schwerpunkt verlagert sich dabei vom ausführenden Arbeiten hin zur Steuerungs- und Supervisor-Rolle. Entsprechend gewinnen Aufgaben wie Monitoring, Koordination, Ausnahmehandling sowie die Feinsteuerung automatisierter Prozesse an Bedeutung, was eine Anpassung bestehender Rollenprofile, Job Redesign und kontinuierliches Upskilling erforderlich macht. Gleichzeitig rücken spezifisch menschliche Stärken stärker in den Vordergrund. Fähigkeiten wie Empathie, Kommunikationsfähigkeit, Kreativität, situatives Entscheidungsvermögen und Problemlösungskompetenz bleiben zentrale Qualitätsfaktoren und prägen insbesondere Service-, Beratungs-, Sicherheits- sowie konzeptionelle Tätigkeitsfelder.

Zukünftiger Personalbedarf erfordert alternative Handlungsstrategien

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass trotz fortschreitender Automatisierung der Personalbedarf in bestimmten Jobfamilien auch künftig hoch bleibt. In Jobfamilien mit geringen Automatisierungspotenzialen sind daher organisatorische Maßnahmen wie effizientere Prozesse, flexible Einsatz- und Arbeitsmodelle, gezielte Weiterbildung und attraktive Arbeitsbedingungen zentral, um auch in Zukunft attraktiv für Arbeitnehmende zu sein. Ergänzend ermöglichen die Zusammenführung von Jobfamilien mit rückläufigem Bedarf und die Neuverteilung von Aufgaben die Nutzung vorhandener Kompetenzen in angrenzenden Tätigkeitsfeldern. So lassen sich durch den gezielten Aufbau von KI- und Datenkompetenzen Entlastungseffekte etwa im IT-Systemmanagement und in der Datenanalyse erzielen.

1 Der Innovationsverbund »Future Meeting Space«

1.1 Herkunft des Innovationsverbunds

Der Innovationsverbund »Future Meeting Space« wurde 2015 vom GCB German Convention Bureau e. V. und dem Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO gegründet. Ziel des Verbunds ist es, Entwicklungen im Ökosystem rund um Business Events systematisch zu identifizieren und daraus zukünftige organisatorische, technologische und räumliche Anforderungen abzuleiten. In Zusammenarbeit mit verschiedenen Forschungspartnern analysiert der Verbund zentrale Trends und neue Potenziale im Wertschöpfungsprozess von Veranstaltungen und entwickelt darauf aufbauend praxisorientierte Handlungsempfehlungen. Durch die Verbindung von wissenschaftlicher Analyse und anwendungsbezogener Perspektive leistet »Future Meeting Space« einen wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung des Ökosystems von Business Events und zur zukunftsorientierten Gestaltung von Veranstaltungsformaten.

1.2 Die Initiatoren

Die Initiatoren des Innovationsverbunds »Future Meeting Space« vereinen praxisnahe Branchenexpertise und wissenschaftliche Forschungskompetenz. Das GCB German Convention Bureau e. V. vertritt und vermarktet Deutschland national wie international als führende Destination für Tagungen, Kongresse, Events und Incentives. Durch seine enge Verbindung zur Veranstaltungswirtschaft verfügt das GCB über tiefgehende Einblicke in Marktbedürfnisse und Trends entlang des gesamten Wertschöpfungsprozesses von Veranstaltungen. Das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) ergänzt diese Perspektive durch seine wissenschaftliche Expertise in der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle und

effizienter Organisationsstrukturen. Mit seinem interdisziplinären Ansatz verbindet das Institut technologische Innovationen mit praxisorientierten Lösungen und trägt so zur Optimierung der Schnittstellen zwischen Mensch, Organisation und Technologie bei. In dieser Partnerschaft bündeln beide Institutionen ihre Kompetenzen, um zukunftsweisende Impulse für die Weiterentwicklung von Business Events zu setzen.

1.3 Die Partner im Innovationsverbund

Gemeinsam mit innovativen Technologieunternehmen und Lösungsanbietenden, vorausdenkenden Veranstaltenden bzw. Destinationen stellt sich der Innovationsverbund der Komplexität seiner Aufgabe. Forschungspartner des Forschungsjahres 2025 waren:

- Cologne Convention Bureau, Köln Tourismus GmbH
- Cvent Deutschland GmbH
- Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR)
- EVVC Europäischer Verband der Veranstaltungszentren e. V.
- H World International
- HANDELSBLATT MEDIA GROUP GMBH & CO. KG
- Luxembourg Convention Bureau
- Schwarz Campus Service GmbH & Co. KG
- SevenCenters of Germany
- Siemens AG
- Tourismus Marketing GmbH Baden-Württemberg (TMBW)

Strategic Industry Partner

- ICCA – International Congress and Convention Association

In Kooperation mit:

- Deutsche Zentrale für Tourismus e. V. (DZT)

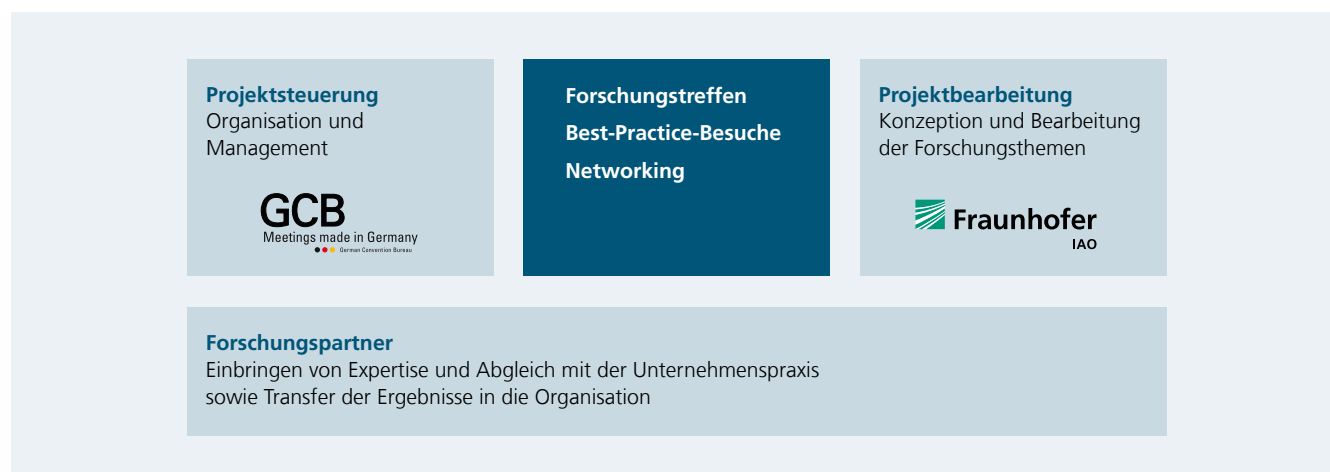


Abbildung 1: Projektorganisation des Innovationsverbunds »Future Meeting Space«.



2 Ausgangssituation: Megatrends im Business-Event-Ökosystem

In der Forschungsphase 2025 standen zwei Megatrends im Fokus: der demografische Wandel und die fortschreitende Automatisierung. Der demografische Wandel führt zu einer älter werdenden Belegschaft und einem zunehmenden Fachkräftemangel, während der technologische Fortschritt zugleich neue Möglichkeiten für die Automatisierung von Prozessen innerhalb des Business-Event-Ökosystems bietet.

2.1 Demografischer Wandel als zentrale Herausforderung

Der demografische Wandel zählt zu den bedeutendsten gesellschaftlichen Entwicklungen unserer Zeit und beeinflusst Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Gesundheitswesen und Sozialsysteme

gleichermaßen. Er ist im Wesentlichen auf drei zentrale Ursachen zurückzuführen: die steigende Lebenserwartung, sinkende Geburtenraten und die daraus resultierende Verschiebung der Altersstruktur. So zeigt sich, dass der Anteil der Bevölkerung über 60 Jahren kontinuierlich zunimmt, während die Zahl der unter 20-Jährigen laut dem Statistischen Bundesamt¹ deutlich zurückgeht. Dadurch verschiebt sich das Verhältnis zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen, was die sozialen Sicherungssysteme zunehmend belastet.

Mit dieser Altersverschiebung geht zudem ein Rückgang der Berufstätigkeit im höheren Lebensalter einher, der die bestehenden demografischen Herausforderungen weiter verstärkt. Insbesondere ab dem 60. Lebensjahr nimmt die Berufstätigkeit deutlich ab, wodurch wertvolle Arbeits- und Erfahrungspotenziale verloren gehen². Zusammen mit der sinkenden Zahl jüngerer Erwerbspersonen führt diese Entwicklung zu einem strukturellen Fachkräftemangel, der die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Deutschlands langfristig beeinträchtigt wird.

Prognose zur Anzahl der erwerbsfähigen Personen im Bereich Fachkräfte in Deutschland bis 2040



Abbildung 2: Entwicklung der Fachkräfte im erwerbsfähigen Alter in Deutschland bis 2040, IW Köln 2021.

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis): *Bevölkerung in Deutschland*, Wiesbaden 2025.

² Vgl. Techniker Krankenkasse: *Gesundheitsreport*, Hamburg 2024.

Diese Tendenzen werden durch die in Abbildung 2 dargestellten Prognosen des IW Köln³ bestätigt, die einen deutlichen Rückgang der Fachkräfte im erwerbsfähigen Alter in Deutschland bis 2040 vorhersagen – von 43,3 auf 38 Millionen Personen. Besonders betroffen ist die Gruppe der beruflich qualifizierten Arbeitskräfte, deren Zahl voraussichtlich von 31,6 auf 23,3 Millionen sinken wird. Im Gegensatz dazu wird ein Anstieg der Akademikerinnen- und Akademikerzahlen erwartet. Diese Entwicklung verdeutlicht eine strukturelle Verschiebung innerhalb der Qualifikationsstruktur, die den Mangel an praxisorientierten Fachkräften zusätzlich verstärkt.

die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des gesamten Veranstaltungsökosystems.

Auf Seite der Anbietenden, also bei Betrieben, die Business Events planen, organisieren oder durchführen, zeigt sich die angespannte Personalsituation deutlich, wie Abbildung 3 veranschaulicht. Über ein Drittel der Betriebe (34 Prozent) befindet sich aktiv auf Personalsuche, kann den bestehenden Personalbedarf jedoch nicht decken. Weitere vier Prozent haben aus diesem Grund einzelne Bereiche ausgelagert⁷.

Anbietende 2024

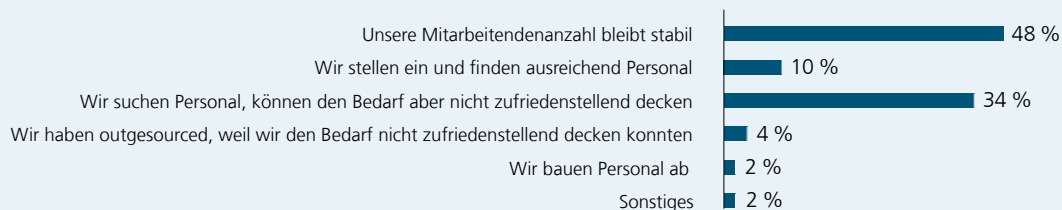


Abbildung 3: Personalbedarf bei Anbietenden im Business-Event-Ökosystem, EITW 2023/2024.

Die Folgen dieses strukturellen Fachkräftemangels zeigen sich auch im Business-Event-Ökosystem. Der Personalmangel stellt eine langfristige und tiefgreifende Herausforderung für die Veranstaltungswirtschaft dar und betrifft insbesondere Eventagenturen sowie veranstaltungstechnische Dienstleistungen. Besonders in den Bereichen Eventmanagement, Technik, Service und Sicherheit mangelt es an qualifiziertem Personal⁴. Bereits vor der Corona-Pandemie war ein erheblicher Fachkräftemangel erkennbar, vor allem in technischen Berufen, Projektleitung und handwerklicher Produktion⁵. Die Pandemie verstärkte diese Entwicklung zusätzlich: Durch den nahezu vollständigen Stillstand der Branche verloren viele Beschäftigte ihre Arbeit oder wechselten in andere, krisenresistentere Tätigkeiten und kehrten anschließend nicht zurück⁶. Trotz der anschließenden Erholung und steigenden Auftragslage infolge des Nachholbedarfs nach den Pandemieeinschränkungen blieb der Personalmangel bestehen. Der strukturelle Rückgang an Fachkräften beeinträchtigt somit nachhaltig

³ Vgl. IW Köln: *Mögliche Entwicklungen des Fachkräfteangebots bis zum Jahr 2040, Köln 2021.*

⁴ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK): *Fachkräftesicherung, Berlin 2025.*

⁵ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK): *Monitoringbericht Kultur- und Kreativwirtschaft, Berlin 2021.*

⁶ Ifo Institut: *Corona hemmte zunächst die Arbeitsplatzwechsel, Dresden 2023.*

⁷ Europäisches Institut für TagungsWirtschaft GmbH (EITW): *Meeting- & EventBarometer Deutschland, Frankfurt 2023/2024.*

Von den suchenden anbietenden Betrieben geben nahezu alle (97 Prozent) an, gezielt nach Fachkräften zu suchen, wie Abbildung 4 zeigt. Darüber hinaus suchen rund die Hälfte der Betriebe auch Aushilfen (55 Prozent) und Auszubildende (51 Prozent).

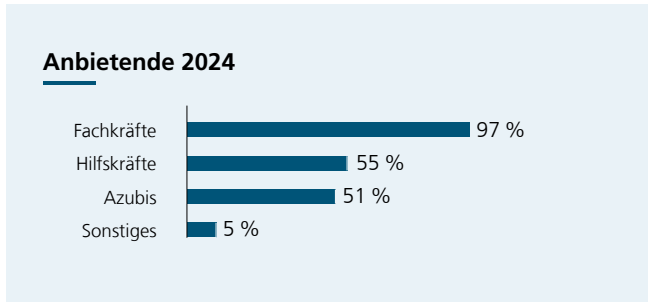


Abbildung 4: Personalbedarf bei Anbietenden im Business-Event-Ökosystem, EITW 2023/2024.

Auf Seiten der Veranstaltenden zeigt sich ein ähnliches Bild, wie Abbildung 5 verdeutlicht. Auch für knapp die Hälfte der Veranstaltenden, also jene Akteure, die Veranstaltungen initiieren, konzipieren und verantworten, haben Personalengpässe eine sehr hohe (40 Prozent) bis hohe Bedeutung (47 Prozent). Damit rücken Personalengpässe sowohl bei Anbietenden als auch bei Veranstaltenden gleichermaßen in den Fokus.

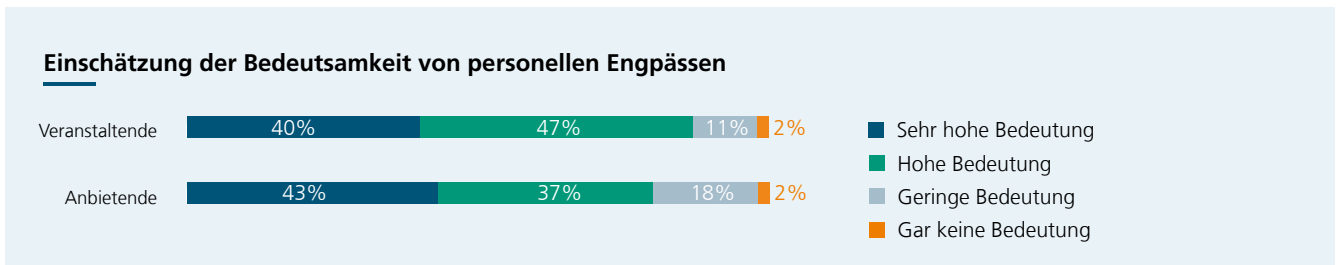
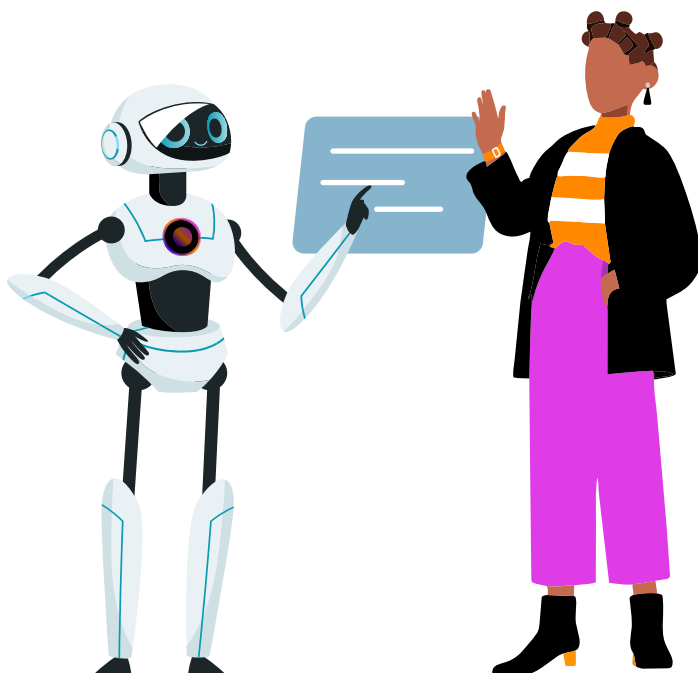


Abbildung 5: Personalbedarf bei Planenden im Business-Event-Ökosystem, EITW 2023/2024.



2.2 Fortschreitende Automatisierung und KI als treibende Kräfte der Zukunft

Die fortschreitende Automatisierung und Künstliche Intelligenz (KI) verändern Gesellschaft und Wirtschaft grundlegend. Sie steigern nicht nur die Effizienz in zahlreichen Bereichen, sondern eröffnen auch neue Formen der Interaktion zwischen Mensch und Technologie. Automatisierungs- und KI-Systeme finden bereits in Sektoren wie Gesundheitswesen, Transport, Handel und Bildung zunehmend Anwendung. Mit ihrer kontinuierlichen Weiterentwicklung werden sie künftig eine noch zentralere Rolle in Arbeitswelt und Alltag einnehmen.

Prognosen des World Economic Forums⁸ zeigen, wie in Abbildung 6 dargestellt, dass der Anteil der von Menschen ausgeführten Arbeitsaufgaben bis 2030 von 47 Prozent auf 34 Prozent sinken wird. Gleichzeitig steigt der Anteil automatisierter Tätigkeiten sowie jener, die in Kooperation zwischen Mensch und Technologie ausgeführt werden, jeweils auf rund 33 Prozent. Automatisierung und Augmentierung, also eine Erweiterung der menschlichen Kompetenzen, werden den Arbeitsalltag künftig zunehmend prägen.

Um diesen Veränderungen der Arbeitswelt zu begegnen, gewinnen Weiterbildung und Umschulung zunehmend an Bedeutung. Abbildung 7 zeigt, dass Führungskräfte laut einer Befragung des McKinsey Global Institute davon ausgehen, dass sich das Kompetenzniveau ihrer Belegschaften in den kommenden Jahren deutlich verändern wird⁹. Um diesen Wandel aktiv zu gestalten, setzen Unternehmen vor allem auf drei Strategien zur Schließung von Kompetenzlücken: Umschulungen, Neueinstellungen und externe Beauftragungen. Insbesondere Umschulungen und Weiterbildungen spielen dabei als Strategie zur Behebung von Qualifikationslücken die größte Rolle.

Die Entwicklung zwischen Mensch und Maschine: Automatisierung vs. Augmentierung im Zeitraum 2025-2030

Erwartete Verteilung der Arbeitsaufgaben bis 2030 in %

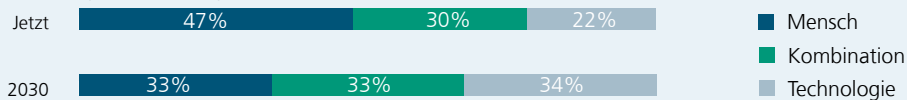


Abbildung 6: Die Entwicklung zwischen Mensch und Maschine, World Economic Forum 2025.

⁸ World Economic Forum: *Future of Jobs Report*, Cologny/Genf Schweiz 2025.

⁹ McKinsey Global Institute: *Eine neue Zukunft der Arbeit*, 2024.

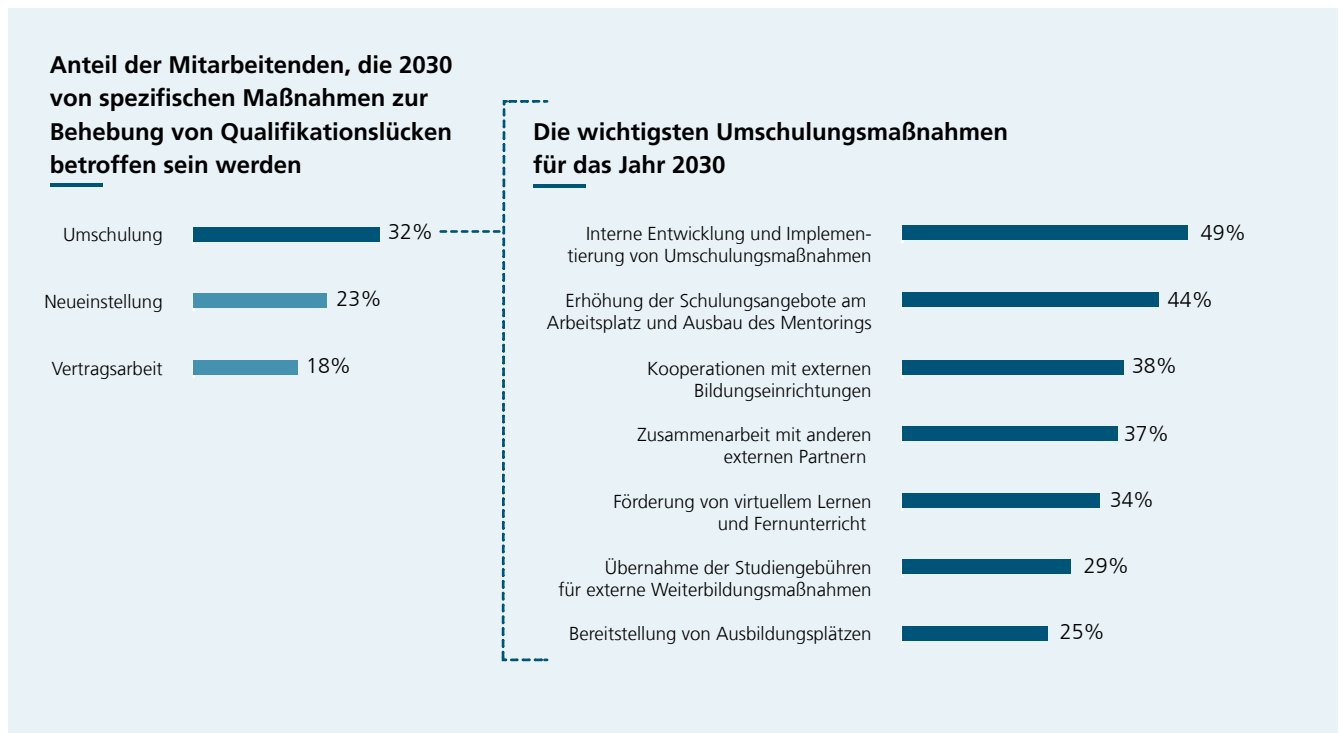


Abbildung 7: Qualifikationslücken der Belegschaften, McKinsey Global Institute 2024.

Auch im Business-Event-Ökosystem zeigt sich, dass der fortschreitende Einsatz von Automatisierung und Künstlicher Intelligenz vielfältige Perspektiven eröffnet. Insbesondere KI-Agenten bzw. humanoide Robotik gelten dabei als zukunftsweisende Technologien, die neue Formen der Interaktion, Organisation und Dienstleistung ermöglichen.

Die humanoide Robotik¹⁰ bietet dabei besonders großes Anwendungspotenzial. Durch ihre menschenähnliche Gestalt, natürlich anmutende Bewegungsabläufe sowie ihre Interaktionsfähigkeit über Sprache, Gestik und Mimik können humanoide Roboter in unterschiedlichen Bereichen eingesetzt werden. Sie können potenziell Aufgaben wie das Servieren von Getränken, den Transport von Tablets oder Wagen, den Empfang von Teilnehmenden sowie Informationsaufgaben übernehmen. Dank KI-gestützter Weiterentwicklungen beherrschen sie zunehmend komplexe Bewegungen wie das Gehen, Treppensteigen oder Hindernissen auszuweichen, was ihr Einsatzspektrum erheblich erweitert. Bei Veranstaltungen könnten humanoide Roboter insbesondere im Service- und Gästebetreuungsbereich zur Anwendung kommen, um Abläufe zu optimieren, Personal zu entlasten und Teilnehmenden innovative, interaktive Erlebnisse zu bieten.

Auch sogenannte KI-Agenten bieten vielfältige Anwendungsmöglichkeiten¹¹. Unter KI-Agenten werden dabei softwarebasierte Systeme verstanden, die mithilfe von Künstlicher Intelligenz eigenständig Aufgaben ausführen, Entscheidungen vorbereiten und mit ihrer Umgebung interagieren können. Sie können substitutiv eingesetzt werden, etwa als Chatbots im Kundenservice, die Anfragen automatisiert beantworten und Teilnehmende durch den Veranstaltungsprozess führen. Komplementär unterstützen sie technische Abläufe, indem sie Maschinen oder Systeme überwachen und Ausfälle frühzeitig prognostizieren. Darüber hinaus erweitern sie kreative Prozesse, beispielsweise bei der Erstellung von Veranstaltungstexten, Werbematerialien oder Redebeiträgen. Perspektivisch könnten KI-Agenten sogar andere KI-Systeme steuern, etwa bei der Entwicklung autonomer, selbstentscheidender Systeme für das Eventmanagement. Diese Kombination aus Automatisierung, Prognosefähigkeit und Entscheidungsintelligenz macht KI-Agenten zu einer zentralen Antriebskraft im Business-Event-Ökosystem.

¹⁰ Fraunhofer IPA, Humanoide Roboter. *Game Changer oder Irrweg?* Stuttgart 2025.

¹¹ Fraunhofer HNFIZ, *KI-Agenten verstehen und anwenden*. Stuttgart 2026.

3 Zielsetzung und Aufbau der Forschungsphase 2025

Ziel der Forschungsphase 2025 war es, das Zusammenwirken der beiden Megatrends – demografischer Wandel und fortschreitende Automatisierung – zu analysieren und daraus praxisorientierte Lösungsansätze für das Business-Event-Ökosystem abzuleiten. Im Fokus stand die Frage, wie Organisationen Fachkräfte trotz demografisch bedingter Engpässe effizient einsetzen, weiterentwickeln und gleichzeitig die Potenziale von Künstlicher Intelligenz und Robotik strategisch nutzen können. Damit sollte ein Beitrag zur Zukunftsfähigkeit und Wettbewerbsstärkung des Ökosystems um Veranstaltungen geleistet werden.

Die Forschungsphase gliederte sich in vier aufeinander aufbauende Arbeitsschritte, die gemeinsam den Rahmen der Analyse bildeten. Im ersten Schritt wurden relevante Jobfamilien im Business-Event-Ökosystems identifiziert und hinsichtlich ihres aktuellen Personalbedarfs bewertet. Dadurch ließen sich jene Tätigkeitsfelder bestimmen, in denen bereits heute deutliche Engpässe bestehen und ein besonderer Handlungsdruck besteht.

Auf dieser Grundlage wurden im zweiten Schritt konkrete Use Cases zur Automatisierung zentraler Prozesse mithilfe von KI und Robotik entwickelt und hinsichtlich ihres Umsetzungspotenzials bewertet. Darauf aufbauend wurden übergeordnete Zukunftsperspektiven abgeleitet, die nicht nur einzelne Arbeitsprozesse, sondern ganze Tätigkeitsbereiche betreffen. Sie beschreiben smarte und technologische Entwicklungen, die neue Möglichkeiten zur Automatisierung, Weiterentwicklung und Neugestaltung von Arbeit im Business-Event-Ökosystem eröffnen. Diese Perspektiven wurden anschließend hinsichtlich ihrer Realisierbarkeit und ihres erwarteten Nutzens bewertet.

Im dritten Schritt wurde der zukünftige Personalbedarf der Jobfamilien geschätzt – sowohl durch die Einschätzungen von Experten und Expertinnen des Eventökosystems als auch durch eine KI-basierte Einschätzung. Der Abgleich beider Perspektiven ermöglicht eine fundierte Prognose der zukünftigen Personalbedarfe.

Abschließend wurden übergreifende Handlungsempfehlungen und smarte Lösungsansätze formuliert, die sowohl technologische Innovationen als auch organisatorische Weiterentwicklungen adressieren. Sie zielen darauf ab, Kompetenzen zukunfts-fähig auszurichten, Arbeitsprozesse an neue technologische Anforderungen anzupassen und strukturelle Strategien zur Bewältigung des Fachkräftemangels zu unterstützen.

Im Rahmen dieser Arbeitsschritte wurden zentrale Forschungsfragen adressiert: Wie beeinflusst der demografische Wandel das Personalangebot im Ökosystem Business Events? Welche Kompetenzen werden durch KI und Automatisierung ersetzt oder ergänzt? Welche neuen Qualifikationen werden künftig benötigt? Und welche Strategien können Organisationen anwenden, um Fachkräftengpässe zu kompensieren?

Das Forschungsvorgehen basierte auf einem iterativen Prozess, wie in Abbildung 8 dargestellt, der eine kontinuierliche Rückkopplung zwischen den einzelnen Arbeitsschritten sicherstellte. Veränderungen in Kompetenzanforderungen, Automatisierungspotenzialen und Personalengpässen wurden fortlaufend überprüft und an neue Erkenntnisse angepasst. Auf diese Weise konnten Entwicklungen in Jobprofilen regelmäßig evaluiert und gezielt berücksichtigt werden. Die wiederholte Reflexion und Integration aktueller Ergebnisse ermöglichten einen dynamischen Forschungsprozess, der gewährleistete, dass die entwickelten Lösungen den Anforderungen des Business-Event-Ökosystems entsprechen und praxisnah in smarte Strategien überführt werden können.

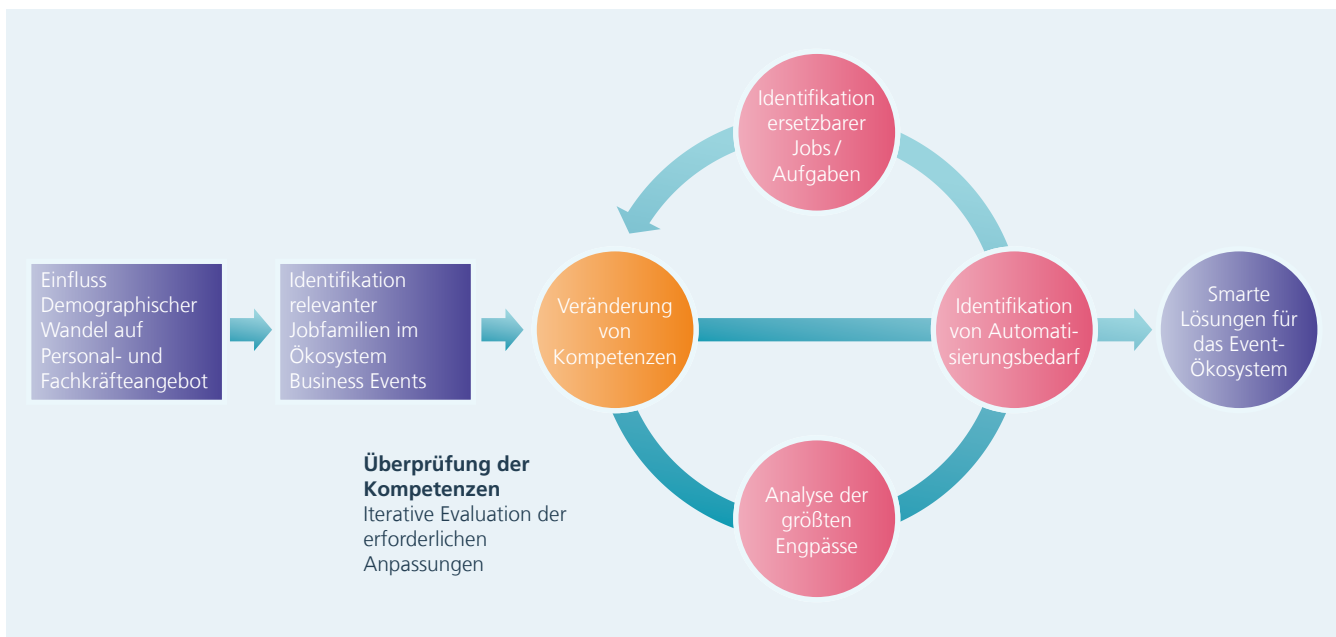
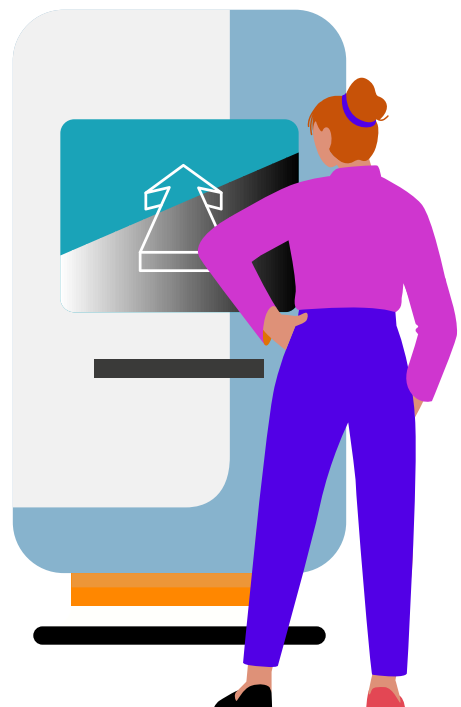


Abbildung 8: Forschungsvorgehen im iterativen Prozess.

Die Ergebnisse der Forschungsphase bieten den Partnerorganisationen eine fundierte Grundlage, um den Fachkräftemangel im Business-Event-Ökosystem gezielt zu verstehen und strategisch zu adressieren. Sie zeigen auf, in welchen Bereichen Automatisierung, KI und Robotik zur Entlastung von Personalressourcen und zur Effizienzsteigerung eingesetzt werden können und ermöglichen es zugleich, zukünftige Kompetenzanforderungen frühzeitig zu antizipieren. Damit unterstützen die Erkenntnisse die Weiterentwicklung von Arbeitsstrukturen und Qualifizierungsstrategien. Langfristig tragen die entwickelten, praxisnahen und technologiegestützten Ansätze zur Attraktivitätssteigerung von Business Events bei und stärken die Wettbewerbsfähigkeit des Event-Ökosystems.



4 Identifikation relevanter Jobfamilien im Business-Event-Ökosystem und Einschätzung des aktuellen Personalbedarfs

Die Entwicklung und Bewertung relevanter Jobfamilien innerhalb des Business-Event-Ökosystems bilden einen zentralen Bestandteil der Forschungsphase, da sie die Grundlage für die Analyse von KI- und Automatisierungspotenzialen sowie der daraus resultierenden zukünftigen Kompetenzanforderungen schaffen. Jobfamilien bezeichnen Gruppen von Tätigkeitsprofilen mit ähnlichen Aufgaben und Kompetenzanforderungen und dienen dazu, Tätigkeiten systematisch zu strukturieren sowie Veränderungen von Qualifikations- und Personalbedarfen analysierbar zu machen. Ziel war es

zunächst, relevante Jobfamilien zu identifizieren, indem sämtliche Tätigkeiten im Ökosystem erfasst, systematisch strukturiert und die jeweils aktuellen Kompetenzanforderungen ermittelt wurden. In einem zweiten Schritt wurden die identifizierten Jobfamilien im Hinblick auf den aktuellen Personalbedarf bewertet.



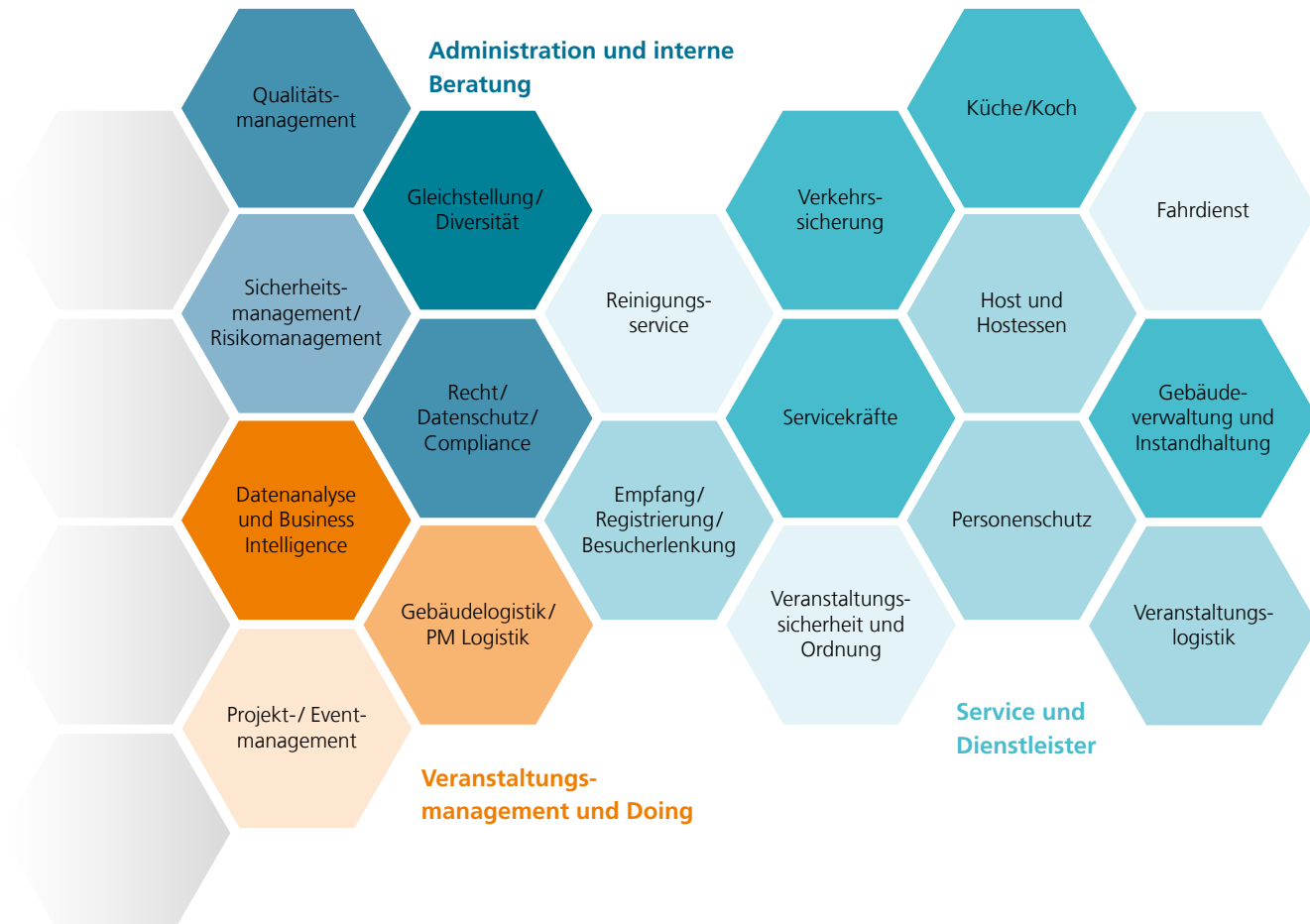
Abbildung 9: Übersicht der Jobfamilien in ihren zugehörigen Gruppen.

4.1 Vorgehen zur Identifikation der Jobfamilien

Zur Identifikation der Jobfamilien wurde ein mehrstufiges, qualitatives Vorgehen gewählt. Zunächst fanden Workshops mit Expertinnen und Experten aus dem Business-Event-Ökosystem statt. In diesen Workshops wurden zentrale Tätigkeiten systematisch erfasst, kategorisiert und inhaltlich strukturiert. Darauf aufbauend erfolgte eine Verdichtung ähnlicher Tätigkeiten zu übergeordneten Funktionsbereichen, die anschließend zu sogenannten Jobfamilien zusammengeführt wurden.

Abbildung 9 zeigt das Ergebnis dieses Prozesses, in dessen Rahmen insgesamt 40 Jobfamilien identifiziert wurden. Diese wurden zur besseren Übersicht und weiteren Analyse in vier übergeordnete Gruppen eingeteilt: Administration & interne Beratung, Vertrieb, Community & Inhalt sowie Veranstaltungsmanagement & Doing und Service & Dienstleister.

Die Gruppe Administration & interne Beratung umfasst Querschnittsfunktionen, welche die strategische Steuerung, rechtliche Absicherung und effiziente Organisationsprozesse sicherstellen. Vertrieb, Community & Inhalt beinhaltet Jobfamilien, die für Kommunikation, Marketing, Vertrieb und den Community-Aufbau verantwortlich sind und damit die Außenwirkung und Kundenbindung prägen. Veranstaltungsmanagement & Doing bündelt Rollen, die Planung, Organisation und technische Umsetzung von Veranstaltungen koordinieren und für reibungslose Abläufe sorgen. Service & Dienstleister schließlich umfasst operative Tätigkeiten wie Gästebetreuung, Logistik, Catering oder Reinigung, die maßgeblich zur Qualität des Veranstaltungserlebnisses beitragen.



4.2 Vorgehen zur Analyse des aktuellen Bedarfs

Bewertung

Zur Erfassung des Personalbedarfs ausgewählter Jobfamilien wurde eine quantitative Online-Befragung durchgeführt. Ziel der Erhebung war es, Einschätzungen von Personen aus unterschiedlichen Bereichen des Business-Event-Ökosystems zu gewinnen. Hierfür wurden aus den insgesamt 40 ermittelten Jobfamilien 16 herausgefiltert. Diese Reduktion war erforderlich, um den Zeitbedarf für die Teilnahme an der Befragung im Rahmen zu halten. Die Auswahl orientierte sich an mehreren Kriterien, die sich im Verlauf der Gespräche und Workshops mit den Vertretenden der Forschungspartner herauskristallisierten. Berücksichtigt wurden vor allem Jobfamilien, die überwiegend im Kerngeschäft des Ökosystems rund um Business Events tätig sind und im Vergleich zu anderen Familien die größten Besetzungszahlen und damit den größten Anteil der aktuell besetzten Stellen innerhalb dieses Ökosystems aufweisen. Zudem zeigte sich, dass diese Jobfamilien häufig im Zusammenhang mit dem Thema Fachkräftemangel genannt werden. Ergänzend wurden Jobfamilien einbezogen, die über starke Schnittstellen zu Zukunftsthemen verfügen und ein relevantes Potenzial für Automatisierung oder KI-gestützte Unterstützung besitzen.

Zusammensetzung der Befragungstichprobe

Im Befragungszeitraum vom 11. August bis zum 16. September 2025 nahmen insgesamt 166 Personen an der Erhebung teil. Die Befragung richtete sich dabei an Veranstalter, Planer, Anbieter und Destinationen als Professionals im Business-Event-Ökosystem. Diese Zielgruppe wurde zielgerichtet vom Partnerkreis angesprochen und zur Teilnahme an der Befragung aufgefordert. Insgesamt entfielen 10 Prozent der Teilnehmenden auf Anbieter von Dienstleistungen, 36 Prozent auf in der Veranstaltungsplanung Tätige, 16 Prozent auf Vertretende von Destinationen (z. B. Städte oder Regionen), 29 Prozent auf Vertretende von Locations (z. B. Veranstaltungshallen) sowie 10 Prozent auf sonstige Beteiligte. Darüber hinaus gaben 31 Prozent der Befragten an, als Mitarbeitende tätig zu sein, während 69 Prozent eine Führungsposition ausübten.

Die Teilnehmenden wurden gebeten, den aktuellen Personalbedarf für die zuvor definierte Auswahl von 16 der insgesamt 40 identifizierten Jobfamilien einzuschätzen. Die Bewertung erfolgte mithilfe einer fünfstufigen Likert-Skala von »sehr geringer Bedarf« bis »sehr hoher Bedarf«.

4.3 Ergebnisse

Abbildung 10 stellt die Einschätzung des aktuellen Personalbedarfs in den verschiedenen Jobfamilien dar. Auffällig ist, dass in sämtlichen ausgewählten Jobfamilien ein deutlicher Bedarf besteht. In allen Fällen geben über 46 Prozent der Befragten einen hohen oder sehr hohen Bedarf an. Den mit Abstand größten derzeitigen Personalbedarf sehen die Teilnehmenden in den Jobfamilien Servicekräfte sowie Medien- und Veranstaltungstechnik.

Von den 16 bewerteten Jobfamilien wurden für den weiteren Entwicklungs-/Forschungsprozess sieben ausgewählt, die aufgrund ihrer besonderen Relevanz für das Business-Event-Ökosystem als exemplarisch betrachtet werden: Servicekräfte, Medien- und Veranstaltungstechnik, Softwareentwicklung/IT-System-Management, Nachhaltigkeitsmanagement, Datenanalyse und Business Intelligence, Veranstaltungssicherheit und Ordnung sowie Konzeptentwicklung und Innovationsmanagement.

Im Folgenden werden diese Jobfamilien anhand ihrer zentralen Aufgaben- und Verantwortungsbereiche sowie der damit verbundenen Kompetenzanforderungen beschrieben. Anschließend werden die Befragungsergebnisse zum aktuellen Personalbedarf für jede Jobfamilie dargestellt.

Servicekräfte

Die Jobfamilie »Servicekräfte« umfasst Tätigkeiten, die den gastronomischen Ablauf im Business-Event-Ökosystem sichern und wesentlich zur Servicequalität und Gästezufriedenheit beitragen. Zentrale Aufgaben sind das Ausgeben und Servieren von Speisen und Getränken, das Abräumen und Reinigen im Servicebereich, die Gästekommunikation sowie das Auffüllen von Vorräten und das Vorbereiten des Servicebereichs. Je nach Einsatzbereich gehören einfache Qualitätskontrollen und die Koordination von Teams ebenfalls dazu. Diese Aufgaben gewährleisten einen reibungslosen Ablauf und die Einhaltung von Service- und Qualitätsstandards.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen einen sehr ausgeprägten Personalbedarf in dieser Jobfamilie: 63 Prozent der Befragten stufen den aktuellen Bedarf als hoch und weitere 26 Prozent als sehr hoch ein, während lediglich 11 Prozent eine geringere Nachfrage angeben.

Wie hoch schätzen Sie den aktuellen Personalbedarf an ... ein?

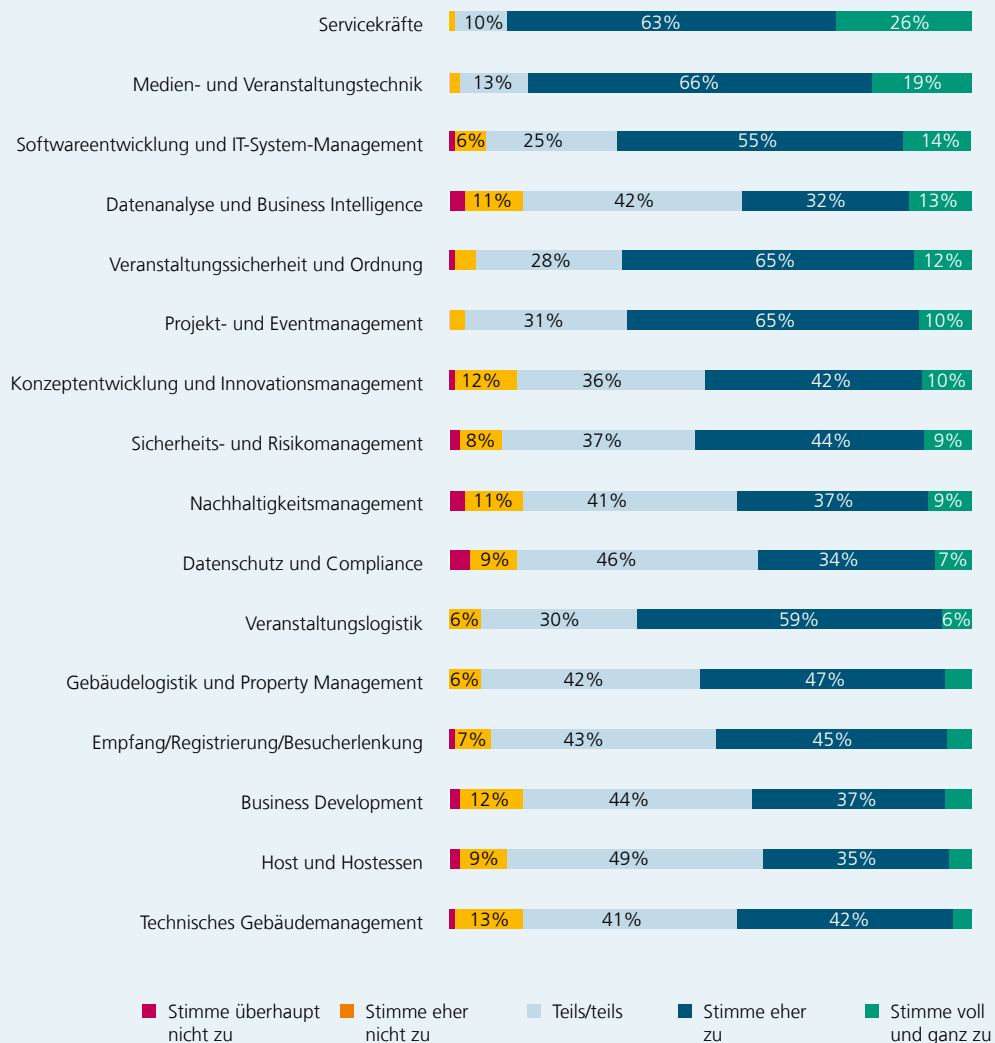


Abbildung 10: Aktueller Personalbedarf der Jobfamilien.

Medien- und Veranstaltungstechnik

Die Jobfamilie »Medien- und Veranstaltungstechnik« umfasst die Planung, Umsetzung und Betreuung der technischen Infrastruktur von Events. Kernaufgaben sind der fachgerechte Aufbau, die Inbetriebnahme und die Steuerung von Licht-, Ton- und Mediensystemen sowie die Live-Steuerung des technischen Ablaufs. Dazu gehören die souveräne Bedienung verschiedener Medientechnik und die schnelle Fehlerdiagnose, um Störungen unmittelbar zu beheben. Ebenso wichtig sind eine professionelle Abstimmung mit externen Dienstleistenden sowie die sorgfältige Dokumentation und Vorbereitung technischer Setups. Diese Aufgaben gewährleisten die technische Qualität und den reibungslosen Veranstaltungsablauf.

Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen einen sehr hohen Personalbedarf in dieser Jobfamilie: 66 Prozent der Befragten bewerten den aktuellen Bedarf als hoch und weitere 19

Prozent als sehr hoch, während lediglich 15 Prozent eine geringere Nachfrage zurückmelden.

Veranstaltungssicherheit und Ordnung

Die Jobfamilie »Veranstaltungssicherheit und Ordnung« gewährleistet Sicherheit und Ordnung bei Veranstaltungen sowie in Veranstaltungsstätten. Zentrale Aufgaben sind Einlass- und Taschenkontrollen, die Lenkung und Betreuung der Eventteilnehmenden und die Durchsetzung des Hausrechts. Ein weiterer Kernbereich ist der professionelle Umgang mit kritischen Situationen, insbesondere durch Deeskalation und Konfliktmanagement. Ebenso wichtig ist eine klare, adressatengerechte Kommunikation, um Abläufe zu koordinieren und in besonderen Situationen angemessen zu reagieren. Diese Kompetenzen sichern das Wohl und die Sicherheit aller Teilnehmenden.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass der Personalbedarf in dieser Jobfamilie besonders hoch ist: 68 Prozent der Befragten schätzen den aktuellen Bedarf als hoch bis sehr hoch ein, während 33 Prozent von einem mäßigen bis geringen Bedarf ausgehen.

Konzeptentwicklung und Innovationsmanagement

Die Jobfamilie »Konzeptentwicklung und Innovationsmanagement« entwickelt kreative, nutzerzentrierte Konzepte für Eventformate und Teilnehmendenerlebnisse. Sie analysiert Zielgruppen und Stakeholderbedarfe, integriert relevante Trends und Technologien und überführt Ideen in umsetzbare Programme, Produkte oder Services. Zentrale Kompetenzen sind kreativ-konzeptionelles Denken, fundierte Zielgruppen- und Bedürfnisanalyse, Storytelling und dramaturgische Gestaltung. Ergänzt wird dies durch systematisches Trend-Scanning, enge Zusammenarbeit mit Stakeholdern sowie eine klare Wirkungs- und Wirtschaftlichkeitsorientierung. Diese Fähigkeiten ermöglichen die Entwicklung wirkungsvoller und zukunftsorientierter Veranstaltungslösungen.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass der Personalbedarf in dieser Jobfamilie aktuell moderat bis tendenziell hoch ausfällt. Insgesamt bewerten 36 Prozent der Befragten den Bedarf als mäßig, während 52 Prozent ihn als eher hoch bis sehr hoch einstufen.

Systementwicklung und IT-Systemmanagement

Die Jobfamilie »Softwareentwicklung und IT-Systemmanagement« entwickelt, betreut und optimiert Softwarelösungen und IT-Infrastrukturen für Veranstaltungen. Zentrale Kompetenzen liegen in Softwarearchitektur, Systemintegration sowie der Entwicklung und Pflege von Schnittstellen. Weitere Kernaufgaben sind die Einrichtung und Konfiguration technischer Systeme – sowohl online als auch vor Ort – sowie professionelles Datenbankmanagement. Ebenso umfasst die Rolle die Fehleranalyse und den technischen Support, um einen stabilen Betrieb von Netzwerken, Anwendungen und Datenbanken sicherzustellen. Die Gewährleistung von IT-Sicherheit, insbesondere beim Umgang mit sensiblen Daten und vernetzten Systemen, ist ein weiterer wichtiger Kompetenzbereich. Insgesamt sichern diese Fähigkeiten einen nutzerorientierten, zuverlässigen und effizienten IT-Betrieb im Veranstaltungsumfeld.

Die Befragungsergebnisse verdeutlichen, dass der Personalbedarf in dieser Jobfamilie moderat bis hoch ausfällt. Aktuell schätzen 69 Prozent der Befragten den Bedarf als hoch oder sehr hoch ein, während 32 Prozent eine geringere Nachfrage angeben.

Datenanalyse und Business Intelligence

Die Jobfamilie »Datenanalyse und Business Intelligence« sammelt, strukturiert und analysiert Daten aus unterschiedlichen Quellen wie Ticketing, Registrierung, Event-Apps, CRM-Systemen, technischer Infrastruktur und Logistik. Zentrale Kompetenzen sind die sorgfältige Datenbereinigung und -aufbereitung als Basis für weiterführende Analysen sowie die Entwicklung von Dashboards und Reports. Mithilfe statistischer Verfahren identifiziert die Jobfamilie Muster und Zusammenhänge, interpretiert die Ergebnisse und leitet daraus klare Handlungsempfehlungen für Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger ab. Weitere Aufgaben sind das Schnittstellenmanagement sowie das Tracking und Monitoring relevanter Kennzahlen, um Effizienzpotenziale sichtbar zu machen und Automatisierungskonzepte zu unterstützen. Insgesamt ermöglicht diese Jobfamilie fundierte, datengestützte Entscheidungen für die Planung, Vermarktung und Weiterentwicklung von Veranstaltungen.

Die Befragungsergebnisse verdeutlichen, dass der Personalbedarf in dieser Jobfamilie derzeit moderat ausfällt. Insgesamt bewerten 42 Prozent der Befragten den aktuellen Bedarf als mäßig und 43 Prozent als hoch bis sehr hoch.

Nachhaltigkeitsmanagement

Die Jobfamilie »Nachhaltigkeitsmanagement« entwickelt und implementiert Nachhaltigkeitsstrategien für Veranstaltungen, etwa in den Bereichen Energie-, Mobilitäts-, Material- und Abfallmanagement. Zentrale Kompetenzen liegen in der Ausarbeitung und Umsetzung ganzheitlicher Nachhaltigkeitskonzepte sowie im CO₂-Tracking zur Messbarkeit ökologischer Auswirkungen. Weitere Kernaufgaben sind Zertifizierungs- und Reportingprozesse, die Durchführung von Audits und die Sicherstellung der Einhaltung relevanter Compliance-Vorgaben. Ebenso gehören die Analyse von Lieferketten und eine zielgerichtete Stakeholderkommunikation dazu, um bereichsübergreifende Verbesserungen anzustoßen und nachhaltiges Handeln strategisch im Eventbetrieb zu verankern. Durch kontinuierliche Innovation und Weiterbildung unterstützt diese Jobfamilie die langfristige Transformation hin zu ressourcenschonenden Veranstaltungskonzepten.

Die Befragungsergebnisse verdeutlichen, dass der Personalbedarf in dieser Jobfamilie derzeit moderat bis teilweise erhöht ausfällt. Insgesamt bewerten 41 Prozent der Befragten die aktuelle Nachfrage als mäßig und 46 Prozent als eher hoch bis sehr hoch.

5 Entwicklung von Use Cases zur Automatisierung von Prozessen mit Hilfe von KI

Um dem bestehenden Personalbedarf im Veranstaltungsbe-
reich durch den gezielten Einsatz von Automatisierung durch
Künstlicher Intelligenz (KI) zu begegnen, wurden konkrete
Use Cases zur Automatisierung von Prozessen und Abläufen
entwickelt.

Die identifizierten Jobfamilien und ihre zugrunde liegenden
Kompetenzprofile bildeten die zentrale Grundlage für die Ent-
wicklung der Use Cases. Auf dieser Basis wurden im Rahmen
interdisziplinärer Workshops mit Expertinnen und Experten
aus verschiedenen Fachbereichen der Partnerunternehmen
konkrete Automatisierungsansätze in Form von Use Cases
abgeleitet. Als Bezugsrahmen für die Strukturierung der Use
Cases diente der sogenannte Event Lifecycle, wie in Abbildung
11 dargestellt.



Abbildung 11: Event Lifecycle.

5.1 Beschreibung und Bewertung der abgeleiteten Use Cases

Insgesamt wurden über 40 Use Cases entwickelt und hin-
sichtlich ihres Umsetzungspotenzials auf einer Skala von sehr
niedrig bis sehr hoch vom Forschungsteam bewertet. Für die
nachfolgende Darstellung wurden vier Use Cases ausgewählt,
die im Gesamtvergleich als besonders relevant und interessant
für den Veranstaltungskontext eingeschätzt wurden. Diese
werden entlang des Event Lifecycles eingeordnet, der die
konsolidierten Prozessabläufe aus Sicht der Teilnehmenden und
Veranstaltenden abbildet.

KI-Agent zur Trendbündelung

Die Ideenphase markiert den Ausgangspunkt eines jeden
Event Lifecycles und umfasst die Entwicklung erster Ansätze
zu Themen, Zielgruppen und Formaten. In dieser frühen Phase
stehen Veranstalter vor der Herausforderung, relevante
Inhalte zu identifizieren, zu bewerten und konzeptionell ein-
zuordnen - ein Prozess, der mit erheblichem Recherche- und
Kommunikationsaufwand verbunden ist.

Der Use Case »KI-Agent zur Trendbündelung« adressiert diese
Herausforderung durch den Einsatz eines KI-gestützten Tools,
das kontinuierlich Trends aus unterschiedlichen Quellen wie
Social Media, Studien, Umfragen oder Veranstaltungslabo-
ren analysiert. Ein integriertes Alert-System liefert frühzeitig
Event-Vorschläge zu neu aufkommenden Themen. Auf dieser
Grundlage werden wöchentliche Trendreports erstellt, die
zweimal monatlich konsolidiert und zu einem strategischen
Monatsreport zusammengeführt werden. Dadurch wird die
Ideengenerierung beschleunigt, datenbasiert unterstützt und
qualitativ verbessert, wodurch zugleich eine fundierte Entschei-
dungsbasis für Eventplanung, Kommunikation und strategische
Ausrichtung entsteht.

Das Umsetzungspotenzial dieses Use Cases wird als hoch eingeschätzt und weist damit auf eine gute Realisierbarkeit hin. Diese Einschätzung beruht darauf, dass entsprechende KI-Technologien zur automatisierten Trendanalyse bereits existieren und sich vergleichsweise leicht an branchenspezifische Anforderungen anpassen lassen.

KI-gestützte Konzeptsimulation mit Personas

Die Planungsphase bildet die nächste Stufe im Event Lifecycle und dient der Konkretisierung einer Eventidee. In dieser Phase werden Budgets, Zeitpläne, Dienstleistende, Verträge sowie Kommunikationsprozesse definiert und aufeinander abgestimmt. Sie ist geprägt von hohem Koordinationsaufwand, administrativen Tätigkeiten und einer hohen Informationsdichte.

Der Use Case »KI-gestützte Konzeptsimulation mit Personas« adressiert diese Anforderungen durch den Einsatz von KI-generierten Personas, mit deren Hilfe Eventkonzepte vorab simuliert und hinsichtlich Zielgruppenwirkung, Relevanz und Umsetzungspotenzial überprüft werden können. Die KI kann dabei beispielsweise ein Konzept aus der Perspektive verschiedener Zielgruppen - etwa von Führungskräften oder Nachwuchstalenten - analysieren, Schwächen in Agenda, Format oder Ansprache identifizieren und konkrete Optimierungsvorschläge liefern. So werden bereits in der Planungsphase datenbasierte Entscheidungen ermöglicht, der Return on Investment (ROI) besser eingeschätzt und Ressourcen gezielter eingesetzt.

Auf der Skala von sehr niedrig bis sehr hoch wird das Umsetzungspotenzial des Use Cases im mittleren Bereich verortet und somit als moderat eingeschätzt. Diese Einschätzung ergibt sich daraus, dass die technologische Grundlage für KI-generierte Personas bereits vorhanden ist, die Anwendung im Veranstaltungskontext jedoch noch stark von der Datenverfügbarkeit und der Integration geeigneter Simulationsmodelle abhängt.

Automatisierte Medientechnik-Steuerung

Die Durchführungsphase des Event Lifecycles fokussiert auf die konkrete operative Umsetzung der Veranstaltung. In dieser Phase werden Teilnehmende empfangen, durch das Programm geführt und betreut. Sie ist geprägt von hoher Dynamik, der Notwendigkeit schneller Reaktionen sowie hohen Anforderungen an technische Stabilität und Servicequalität. Insbesondere für Bühnenauftritte sind die technische Realisierung und Steuerung zentraler Abläufe von entscheidender Bedeutung: Ton-, Licht- und Projektionstechnik müssen präzise aufeinander abgestimmt werden, um ein stimmiges und professionelles Veranstaltungserlebnis zu gewährleisten.

Der Use Case »Automatisierte Medientechnik-Steuerung« beschreibt die Nutzung von Künstlicher Intelligenz zur Echtzeitregulierung audiovisueller Komponenten. So können

beispielsweise Lichtstimmungen automatisch an Tageszeit, Raumverhältnisse oder Eventfortschritt angepasst, Lautstärken je nach Raumakustik und Publikumsgröße reguliert und Projektionen dynamisch an Präsentationsinhalte gekoppelt werden. Zudem ermöglichen integrierte Feedbackmechanismen eine kontinuierliche Optimierung der Medientechnik. Dadurch wird die technische Qualität gesteigert, die Reaktionsgeschwindigkeit erhöht und das Veranstaltungserlebnis insgesamt professionalisiert.

Das Umsetzungspotenzial dieses Use Cases wird als hoch eingeschätzt und weist auf eine gute Realisierbarkeit hin. Diese Einschätzung beruht darauf, dass KI-basierte Systeme zur Steuerung von Licht-, Ton- und Projektionstechnik bereits in professionellen Eventumgebungen eingesetzt werden und sich zu einem Standard entwickeln.

Nachhaltigkeitsreporting

Die Phase der Verstetigung schließt den Event Lifecycle ab und zielt auf die langfristige Bindung der Teilnehmenden sowie die nachhaltige Weiterentwicklung des Veranstaltungserlebnisses ab. Veranstaltende stehen dabei vor der Aufgabe, das Interesse der Teilnehmenden langfristig zu sichern. Dabei helfen unter anderem Feedbackprozesse, um kontinuierlich relevante Inhalte bereitstellen zu können. Darüber hinaus gewinnt die systematische Erfassung und Optimierung ökologischer Auswirkungen zunehmend an Bedeutung.

Der Use Case »Nachhaltigkeitsreporting« setzt hier an und nutzt KI-Technologien zur automatisierten Berechnung und Analyse des CO₂-Fußabdrucks von Veranstaltungen. Dabei werden Daten aus verschiedenen Quellen - etwa zu Transportmitteln, Energieverbrauch und Materialeinsatz - erfasst und zu einer umfassenden Umweltbilanz verdichtet. Auf dieser Grundlage können automatisierte Nachhaltigkeitsberichte erstellt werden, die sowohl der internen Evaluation als auch der externen Kommunikation mit Stakeholdern dienen. Zudem liefern die Systeme datenbasierte Empfehlungen zur Reduktion von Emissionen bei zukünftigen Events und fördern damit eine kontinuierliche Verbesserung der ökologischen Performance.

Die Umsetzungswahrscheinlichkeit wird insgesamt als moderat eingeschätzt. Zwar sind die technischen Voraussetzungen zur Erfassung und Analyse von Nachhaltigkeitsdaten grundsätzlich vorhanden, jedoch bestehen derzeit noch Herausforderungen bei der Vereinheitlichung von Datenschnittstellen sowie bei der automatisierten Integration unterschiedlicher Quellen.

6 Entwicklung von Zukunftsperspektiven und deren Bewertung hinsichtlich Realisierbarkeit und Nutzen

Ausgehend von den entwickelten Use Cases und den Ergebnissen der Analyse der Jobfamilien werden im nächsten Schritt übergeordnete Zukunftsperspektiven abgeleitet. Diese beziehen sich nicht nur auf einzelne Arbeitsprozesse, sondern auf ganze Tätigkeitsbereiche. Unter »Zukunftsperspektiven« werden im Folgenden smarte, technologische Entwicklungen verstanden, die Chancen für die Automatisierung und Weiterentwicklung von Business Events eröffnen. Sie umfassen damit nicht nur die Automatisierung einzelner Arbeitsschritte, sondern auch weiterreichende Veränderungen in Organisation, Interaktion und Wertschöpfung innerhalb des Event-Ökosystems. Insgesamt wurden acht Zukunftsperspektiven identifiziert. Anschließend wurden diese mithilfe eines standardisierten Fragebogens sowohl von den entwickelten KI-Personas als auch von Expertinnen und Experten aus der Praxis hinsichtlich ihrer Realisierbarkeit und ihres erwarteten Nutzens für Veranstaltungsteilnehmende und weitere Beteiligte und Interessensgruppen aus dem Ökosystem bewertet.

Die KI-Personas repräsentierten zentrale Akteursgruppen des Business-Event-Ökosystems, darunter Veranstalter, Agenturen, Unternehmen, Locations, Politik und Tourismus sowie Dienstleister. Ergänzend wurden externe Perspektiven aus Wissenschaft und gesellschaftlich relevanten Fachrichtungen einbezogen, um eine ganzheitliche Bewertung zu ermöglichen. Bei der Entwicklung wurde auf Diversität in Alter, Geschlecht, Herkunft und Organisationstyp geachtet, um unterschiedliche Sichtweisen abzubilden. Insgesamt wurden 18 KI-Personas mithilfe eines Large-Language-Models (GPT-5) generiert. Diese verkörperten verschiedene Zukunftshaltungen – von optimistisch über skeptisch und konservativ bis disruptiv – und ermöglichten so eine umfassende, multiperspektivische Bewertung der Szenarien.

Beispiele für die entwickelten KI-Personas sind eine Messedirektorin, ein Event-Agenturleiter, eine Catering-Unternehmerin, ein politischer Referent, eine Soziologin, eine Technologie-Forscherin sowie eine Nachhaltigkeitsexpertin.

6.1 Bewertungsrahmen der Zukunftsperspektiven

KI-Personas

Die erste Bewertung der entwickelten Zukunftsperspektiven erfolgte mithilfe von Personas, die mit KI erzeugt wurden. Dabei handelt es sich um virtuelle Charaktere, die auf Basis festgelegter Eigenschaften, Rollen und Perspektiven von einer KI modelliert wurden. Ziel dieses Ansatzes war es, eine erste Einschätzung der Perspektiven aus unterschiedlichen fachlichen, organisatorischen und gesellschaftlichen Blickwinkeln zu ermöglichen.

Expertinnen und Experten

Auf die Bewertung der KI-Personas folgte eine zweite Bewertungsphase mittels eines quantitativen Fragebogens, in der die entwickelten Szenarien von menschlichen Expertinnen aus Praxis und Forschung beurteilt wurden. Ziel war es, die Einschätzungen der KI-Personas zu validieren und um fachlich fundierte Perspektiven zu ergänzen. Die Online-Befragung wurde im Zeitraum vom 22. September bis zum 6. Oktober 2025 mit insgesamt 26 Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Bereichen des Business-Event-Ökosystems durchgeführt.

Kriterien zur Bewertung

Beide Gruppen, also die KI-erzeugten Personas und die menschlichen Expertinnen und Experten, bewerteten die Szenarien auf Grundlage einheitlicher Kriterien, um die Vergleichbarkeit der Einschätzungen sicherzustellen. Dabei wurden drei zentrale Dimensionen berücksichtigt:

1. die Eintrittswahrscheinlichkeit der Zukunftsperspektiven, also die geschätzte Wahrscheinlichkeit ihrer Realisierung innerhalb der nächsten fünf Jahre;
2. der erwartete Mehrwert für Teilnehmende, der den wahrgenommenen Nutzen der Zukunftsperspektiven und die Relevanz aus Sicht der Teilnehmenden an Business Events beschreibt, sowie
3. der erwartete Mehrwert für Veranstaltende, der die Bedeutung der Zukunftsperspektiven für veranstaltende Akteure, Destinationen wie Hallen- und Locationbetreibende und weitere organisationale Akteursgruppen abbildet.

Alle drei Dimensionen wurden mithilfe einer 5-stufigen Likert-Skala von 1 = »sehr gering« bis 5 = »sehr hoch« erfasst, um differenzierte Einschätzungen zu ermöglichen und quantitative Vergleichbarkeit herzustellen. Der Betrachtungszeitraum der Bewertung umfasste einen Horizont von etwa fünf Jahren, um sowohl kurzfristige Entwicklungen als auch mittelfristige Veränderungen im Business-Event-Ökosystem zu berücksichtigen.

6.2 Zukunftsperspektiven und ihre Bewertungen

Insgesamt wurden acht Zukunftsperspektiven entwickelt: Holografische Telepräsenz, autonome Event-Ökosysteme, Upskilling-Co-Piloten, humanoide Roboter, metaverse-native Business Events, Delivery-Drohnen, adaptive Wearables, digital Twin Events.

Im Rahmen dieser Studie werden vier dieser Perspektiven exemplarisch vorgestellt und die Bewertungen durch die KI-Personas sowie die Expertinnen und Experten anhand der berechneten Mittelwerte (MW_{ki} und MW_{ex}) dargestellt.

Upskilling-Co-Piloten

Upskilling-Co-Piloten sind digitale Assistenzsysteme, die Eventmitarbeitende über mobile Endgeräte oder Augmented-Reality-(AR)-Brillen in Echtzeit bei der Aufgabenbearbeitung unterstützen. Sie agieren als kontext-sensitive Begleiter, indem sie Arbeitsschritte erklären, Fehler unmittelbar korrigieren und kontinuierliche Lern- und Trainingsmodule bereitstellen. Dadurch wird Upskilling direkt in den Arbeitsprozess integriert und Lernen nahtlos in den Arbeitsalltag eingebettet. Ein zentrales Charakteristikum dieser Systeme ist ihre

Personalisierbarkeit: Inhalte werden an das Kompetenzniveau, die Sprache und die spezifische Rolle der Mitarbeitenden angepasst. So können sowohl neue Beschäftigte als auch erfahrene Fachkräfte bedarfsgerecht unterstützt werden. AR-gestützte Lernumgebungen ermöglichen zudem unmittelbares Feedback im Anwendungskontext, was Lernprozesse beschleunigt und Fehlerraten reduziert.

Insgesamt fördern Upskilling-Co-Piloten einen kontinuierlichen Lern- und Entwicklungsprozess und tragen damit zur Professionalisierung sowie Effizienzsteigerung im Eventmanagement bei. Sie lösen die Grenze zwischen Arbeit und Weiterbildung zunehmend auf, indem sie Wissen situativ und genau dort bereitstellen, wo es benötigt wird. Die Upskilling-Co-Piloten wurden von beiden Gruppen insgesamt sehr positiv bewertet. Der Vergleich zwischen beiden Gruppen zeigt, dass die Expertinnen und Experten die Realisierbarkeit mit $MW = 3,8$ etwas höher einschätzten als die KI-Personas mit $MW = 3,7$. Beim erwarteten Mehrwert für Eventteilnehmende vergaben die Expertinnen und Experten deutlich höhere Bewertungen ($MW_{ex} = 4,1$ gegenüber $MW_{ki} = 3,7$), ebenso beim Mehrwert für Veranstaltende ($MW_{ex} = 4,0$ gegenüber $MW_{ki} = 3,6$).

Trotz der insgesamt hohen Bewertungen wurde diese Zukunftsperspektive vor allem in Bezug auf den Mehrwert für Teilnehmende am höchsten eingeschätzt. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass der unmittelbare Nutzen arbeitsintegrierter Lern- und Unterstützungssysteme für Eventmitarbeitende gut nachvollziehbar erscheint, etwa im Hinblick auf eine potenziell schnellere Einarbeitung, geringere Fehlerraten oder die Möglichkeit kontinuierlicher Weiterbildung im Arbeitsprozess. Zurückhaltender wurde hingegen die Realisierbarkeit bewertet, da ein breiter Einsatz derzeit noch mit technischen und organisatorischen Herausforderungen verbunden ist und entsprechende Anwendungen bislang nur vereinzelt praktisch genutzt werden.

Holografische Telepräsenz

Die holografische Telepräsenz, ein Dauerbrenner in der Eventbranche, bezeichnet ein innovatives Konzept, bei dem live erfasste dreidimensionale Abbilder von Vortragenden oder Teilnehmenden ohne Einsatz von VR-Brillen als Hologramme auf Bühnen oder in Veranstaltungsräumen projiziert werden. Die Technologie ermöglicht eine lebensnähere Form der Präsenz und Interaktion, indem sie physische und digitale Dimensionen nahtlos verbindet. Vortragende und Teilnehmende können ortsunabhängig und in Echtzeit miteinander agieren, wodurch eine realitätsnahe und immersive Veranstaltungsumgebung entsteht. Auf diese Weise sollen Personen weltweit als vollwertige Akteure in Events eingebunden werden. Holografische Darstellungen ermöglichen dabei nicht nur das Zuschalten von Rednerinnen und Rednern, sondern auch deren aktive Teilnahme an Präsentationen, Diskussionen und Workshops. Durch die Kombination mit abgestimmten Licht- und Soundsystemen

entsteht ein besonders authentisches Raumerlebnis, das physische Anwesenheit simuliert und neue Formen kollaborativer Zusammenarbeit eröffnet.

Insgesamt trägt die holografische Telepräsenz dazu bei, Grenzen zwischen physischen und virtuellen Veranstaltungsräumen aufzulösen und hybride Eventformate in ihrer Qualität und Interaktivität deutlich zu erweitern.

Die holografische Telepräsenz wurde insgesamt moderat bis positiv bewertet. Im Gruppenvergleich zeigt sich, dass die Expertinnen und Experten die Realisierbarkeit der Zukunftsperspektive mit $MW = 3,9$ etwas höher einschätzten als die KI-Personas ($MW = 3,6$). Umgekehrt bewerteten die KI-Personas den erwarteten Mehrwert für Nutzende ($MW = 3,3_{\text{ex}}$ gegenüber $MW_{\text{ki}} = 3,9$) sowie für zentrale Stakeholder ($MW = 3,3_{\text{ex}}$ gegenüber $MW_{\text{ki}} = 3,6$) jeweils höher als die Experten und Expertinnen.

Der Vergleich der drei Bewertungsdimensionen zeigt, dass die Zukunftsperspektive vor allem in Bezug auf ihre Realisierbarkeit hoch eingeschätzt wurde, wohingegen der erwartete Mehrwert für Eventveranstaltende die niedrigste Bewertung erhielt. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass die zugrunde liegende Technologie zwar bereits weit entwickelt und in Pilotprojekten erprobt ist, ihr unmittelbarer wirtschaftlicher und organisatorischer Nutzen für Veranstaltende jedoch noch nicht klar erkennbar wird. Für viele Akteure stehen die erforderlichen Investitionen, der Aufbau technischer Infrastruktur und der bislang begrenzte praktische Mehrwert noch in keinem eindeutigen Verhältnis zu potenziellen Erträgen oder Effizienzgewinnen.

Autonome Event-Ökosysteme

Autonome Event-Ökosysteme bezeichnen KI-gestützte Systeme, die sämtliche Phasen der Veranstaltungsplanung und -durchführung automatisieren und miteinander verknüpfen. Sie bilden eine durchgängige digitale Plattform, auf der Planung, Vermarktung, Teilnehmendenmanagement und Ablaufsteuerung integriert ablaufen. Auf Basis umfassender Datenanalysen können solche Systeme relevante Zielgruppen oder Communities identifizieren, geeignete Eventformate vorschlagen und operative Prozesse eigenständig koordinieren. Dadurch entsteht eine smarte und selbstlernende Eventorganisation, die Bedarfe erkennt und Veranstaltungen nahezu end-to-end realisiert.

Agentische KI bildet das Kernstück solcher Systeme, da sie Muster und Präferenzen in großen Datenmengen erkennt – auch ohne vorhandene Strukturen oder Netzwerke. Dadurch lassen sich potenzielle Partnerinnen oder Teilnehmende automatisch identifizieren und in personalisierte Veranstaltungsangebote einbinden. Zudem steuert die Plattform zentrale Prozesse wie Marketing, Kommunikation und Ressourcenplanung, was den organisatorischen Aufwand deutlich reduziert.

In einer längerfristigen Perspektive könnten autonome Event-Ökosysteme nicht nur Effizienzsteigerungen erzielen, sondern auch neue Formen datengetriebener Zusammenarbeit und Wertschöpfung im Eventmanagement ermöglichen. Durch ihren selbstlernenden Charakter optimieren sie Abläufe kontinuierlich und fördern eine nachhaltigere, adaptive und stärker vernetzte Veranstaltungsorganisation.

Die autonomen Event-Ökosysteme wurden im Hinblick auf Realisierung und Nutzen moderat bewertet. Im Gruppenvergleich zeigt sich, dass die Experten und Expertinnen die Realisierbarkeit der Zukunftsperspektive mit $MW = 3,6$ etwas höher einschätzten als die KI-Personas mit $MW = 3,4$. Auch beim erwarteten Mehrwert für Nutzende vergaben die Expertinnen und Experten höhere Werte ($MW_{\text{ex}} = 3,8$ gegenüber $MW = 3,4_{\text{ki}}$), ebenso beim Mehrwert für zentrale Stakeholder ($MW_{\text{ex}} = 3,5$ gegenüber $MW_{\text{ki}} = 3,3$).

Im Vergleich der drei Bewertungsdimensionen wurde diese Zukunftsperspektive vor allem in Bezug auf den Mehrwert für Teilnehmende am höchsten bewertet, während der Mehrwert für Veranstaltende die niedrigsten Werte erzielte. Die Einschätzungen deuten darauf hin, dass das Potenzial solcher Systeme grundsätzlich anerkannt wird, zugleich jedoch Zweifel an ihrer praktischen Umsetzung, Akzeptanz und technologischen Reife bestehen. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass autonome Systeme tiefgreifende Veränderungen in Organisationsstrukturen und Verantwortlichkeiten erfordern und bei Veranstaltenden Bedenken hinsichtlich Kontrolle, Datensicherheit und Integrationsaufwand, aber auch der eigenen Rolle innerhalb eines solchen autonom agierenden Event-Ökosystems auslösen.

Humanoide Roboter

Humanoide Roboter fungieren als KI-gestützte Service- und Assistenzsysteme in Veranstaltungsumgebungen und übernehmen vielfältige unterstützende Aufgaben im operativen Ablauf. Sie bewegen sich autonom, interagieren situationsabhängig mit Menschen und reagieren flexibel auf Anforderungen vor Ort. So können sie Personal und Besuchende unterstützen, etwa durch das Bereitstellen von Mikrofonen, das Verteilen von Getränken oder Informationsmaterialien sowie durch gezielte Auskünfte und Orientierungshilfen. Durch diese Funktionen können humanoide Roboter Veranstaltungen serviceorientiert und interaktiv begleiten. Darüber hinaus eröffnen humanoide Roboter vielfältige Einsatzfelder, beispielsweise bei interaktiven Produktdemonstrationen, Besucherbefragungen oder bei logistischen Unterstützungsaufgaben während der Veranstaltung.

Langfristig könnten humanoide Roboter zur Effizienzsteigerung und zur Entlastung des Personals im Eventmanagement beitragen. Durch kontinuierliches Lernen und adaptive KI-Modelle könnten sie sich zu flexiblen Service-Unterstützungssystemen entwickeln, die operative Prozesse begleiten und

neue Formen der Mensch-Maschine-Interaktion im Veranstaltungskontext ermöglichen.

Der Einsatz von humanoiden Robotern wurde insgesamt eher zurückhaltend bewertet. Der Vergleich zwischen menschlichen Expertinnen und Experten und den KI-generierten Personas zeigt, dass die Expertinnen und Experten die Realisierbarkeit der Zukunftsperspektive mit $MW = 3,2$ deutlich höher einschätzten als die KI-Personas mit $MW = 2,2$. Auch hinsichtlich des erwarteten Mehrwerts für Eventteilnehmende ($MW_{ex} = 3,1$ gegenüber $MW = 2,2_{ki}$) und beim Mehrwert für Veranstalternde ($MW = 3,2_{ex}$ gegenüber $MW = 2,1_{ki}$) vergaben die menschlichen Expertinnen und Experten durchweg höhere Werte.

Insgesamt wurden humanoide Roboter in allen drei Bewertungsdimensionen eher verhalten eingeschätzt. Die Realisierbarkeit wurde dabei noch vergleichsweise positiver bewertet, während der erwartete Mehrwert für Eventteilnehmende und Veranstalternde niedriger ausfiel. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte darin liegen, dass humanoide Roboter derzeit mit hohen technischen, organisatorischen und finanziellen Aufwänden verbunden sind und ihr praktischer Nutzen im Veranstaltungsbetrieb bislang nur in begrenztem Umfang erprobt

ist. Zudem könnten Unsicherheiten hinsichtlich der Akzeptanz durch Personal und Teilnehmende sowie der Integration in bestehende Abläufe die zurückhaltenden Bewertungen beeinflusst haben.

Gesamtbetrachtung

Abbildung 12 zeigt die aggregierten Mittelwertvergleiche aller vier entwickelten Zukunftsperspektiven über beide Gruppen hinweg. In der Gesamtbewertung werden deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Zukunftsperspektiven sichtbar. Besonders hohe Bewertungen erzielten die Perspektiven holografische Telepräsenz und Upskilling-Co-Piloten, sowohl in Bezug auf ihre Realisierbarkeit als auch in der zusammenfassenden Bewertung. Beide Perspektiven basieren auf bereits verfügbaren Technologien und lassen sich vergleichsweise einfach in bestehende Eventprozesse integrieren. Den höchsten erwarteten Mehrwert für Teilnehmende erzielten Upskilling-Co-Piloten, während diese Perspektive zugleich auch aus Sicht der Veranstalternde, also weiterer Beteiligter wie etwa Hallen- und Location-Betreibende, als besonders vorteilhaft eingeschätzt wird. Dies könnte daran liegen, dass Upskilling-Co-Piloten einen unmittelbaren Nutzen im Arbeitsalltag bieten und bestehende Strukturen ohne grundlegende organisatorische

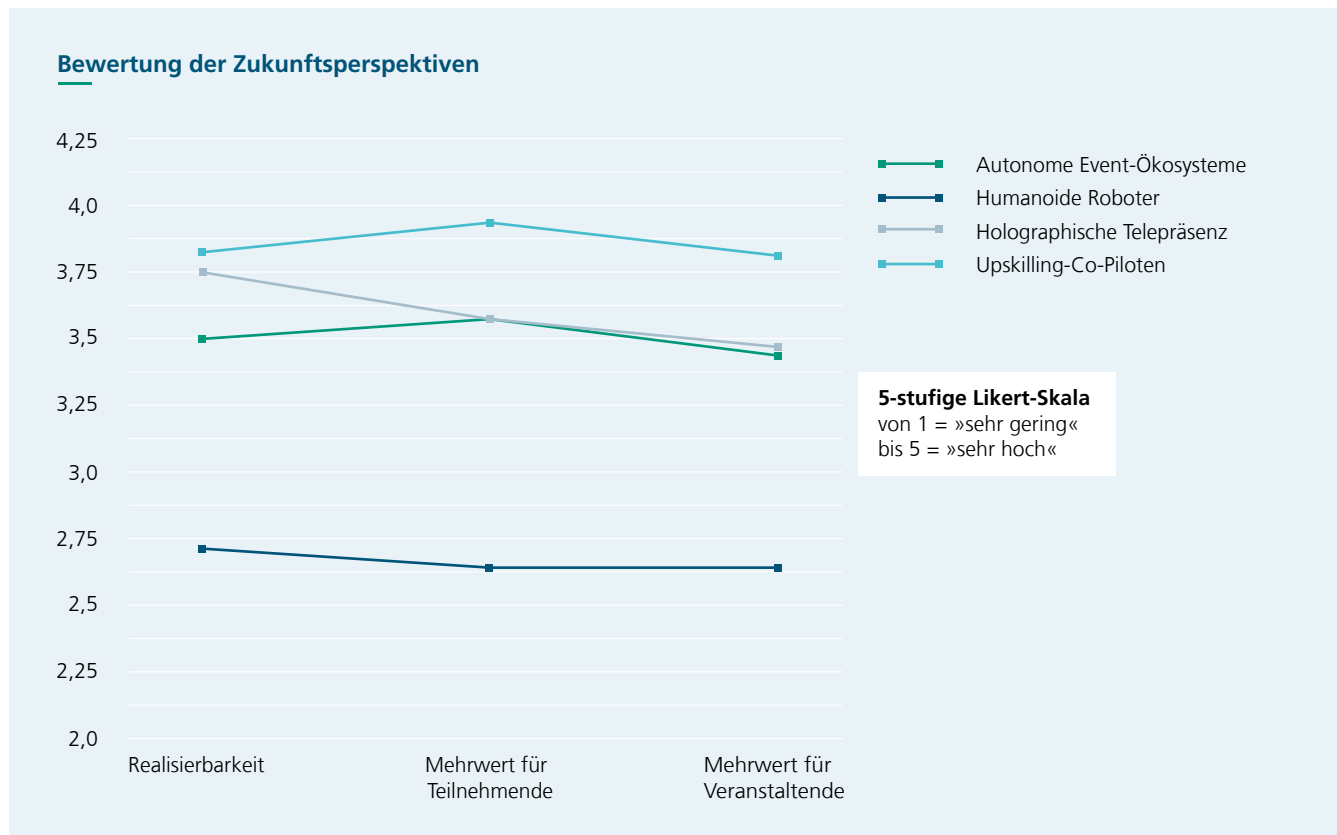


Abbildung 12: Aggregierte Mittelwerte über beide Gruppen (KI Personas und Expertinnen und Experten).

Veränderungen ergänzen. Die Bewertungen autonomer Event-Ökosysteme bewegen sich über alle drei Dimensionen hinweg im mittleren bis hohen Bewertungsbereich, was sich unter anderem dadurch erklären lässt, dass autonome Event-Ökosysteme die Abstimmung und Integration über mehrere Prozesse und beteiligte Akteursgruppen hinweg erfordern. Humanoider Roboter erhalten über alle drei Bewertungsdimensionen hinweg die niedrigsten Bewertungen, da ihr Einsatz mit hohem technischem, organisatorischem und finanziellem Aufwand verbunden ist und ihr konkreter Nutzen im Veranstaltungskontext derzeit schwer abschätzbar bleibt.

Übergreifend wird der Mehrwert für Teilnehmende durchgängig höher eingeschätzt als jener für Veranstaltende. Dies legt nahe, dass technologische Innovationen zunächst vor allem aus Perspektive der Anwendenden attraktiv erscheinen, während strukturelle oder wirtschaftliche Effekte für Organisationen erst auf den zweiten Blick erkennbar werden. Zudem bewerteten die menschlichen Expertinnen und Experten Realisierbarkeit und Nutzen über die meisten Zukunftsperspektiven hinweg höher als die KI-Personas. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass sie auf Basis praktischer Erfahrung und aktueller Branchenkenntnisse Umsetzungschancen realistischer und zugleich optimistischer einschätzen. KI-Personas hingegen nehmen eine vorsichtigeren Perspektive ein, insbesondere bei Technologien, die noch etwas weiter in der Zukunft zu liegen scheinen, wie beispielsweise den Humanoiden.



7 Entwicklung des Personalbedarfs in den unterschiedlichen Jobfamilien

Nachdem aufgezeigt wurde, in welchen Jobfamilien des Ökosystems derzeit der größte Personalbedarf besteht und welche Use Cases sowie Zukunftsperspektiven diesen Bedarf künftig verändern könnten, richtet sich der folgende Abschnitt auf die Frage, wie sich hierdurch die Personalbedarfe perspektivisch entwickeln. Ziel ist es, die erwarteten Veränderungen im Personalbedarf der einzelnen Jobfamilien zu analysieren und damit eine vorausschauende Einschätzung auf die strukturellen Anforderungen des Ökosystems einzunehmen.

7.1 Vorgehen zur Analyse des zukünftigen Personalbedarfs

Bewertung des zukünftigen Personalbedarfs

Zur Einschätzung der zukünftigen Entwicklung wurde für jede der ausgewählten 16 Jobfamilien bewertet, wie sich der Personalbedarf im Vergleich zum aktuellen Bedarf voraussichtlich verändern wird. Dafür kam eine fünfstufige bipolare Likert-Skala mit neutralem Mittelpunkt zum Einsatz, die von »stark abfallender Bedarf = -2« bis »stark ansteigender Bedarf = +2« reichte. Die Bewertung erfolgte sowohl durch Expertinnen und Experten der Branche als auch durch eine Einschätzung mittels eines Large-Language-Models.

Bewertung der Expertinnen und Experten

Im Rahmen der quantitativen Befragung wurden die Expertinnen und Experten aus dem Ökosystem gebeten, neben dem aktuellen Personalbedarf auch die erwartete Entwicklung der 16 Jobfamilien für die kommenden fünf Jahre einzuschätzen. Die Bewertungen stützten sich auf die fachliche Expertise sowie die beruflichen Erfahrungen der Befragten.

KI-gestützte Validierung unter Berücksichtigung technologischer Entwicklungen

Zur ergänzenden Validierung der Einschätzung der Expertinnen und Experten wurde eine KI-basierte Analyse mithilfe eines Large-Language-Models durchgeführt. Ziel war es zu überprüfen, inwiefern technologische Entwicklungen auf Basis der zuvor entwickelten Use Cases und identifizierten Zukunftsperspektiven den zukünftigen Personalbedarf beeinflussen könnten. Um mögliche Verzerrungen oder Halluzinationen des Modells zu reduzieren, wurden vier unterschiedliche Abgleich-Prompts eingesetzt und die daraus resultierenden Einschätzungen systematisch miteinander verglichen.

7.2 Ergebnisse

Die Bewertung des zukünftigen Personalbedarfs zeigt, wie in Abbildung 13 dargestellt, dass in mehreren Jobfamilien ein steigender Personalbedarf zu erwarten ist, während für andere Tätigkeitsbereiche ein rückläufiger Bedarf prognostiziert wird. Die Ergebnisse weisen insbesondere auf einen deutlichen Anstieg des Personalbedarfs in den Jobfamilien Softwareentwicklung und IT-System-Management, Datenanalyse und Business Intelligence sowie Konzept- und Innovationsmanagement hin.

Demgegenüber deuten die Ergebnisse auf einen perspektivisch sinkenden Personalbedarf in einzelnen Jobfamilien hin, insbesondere in den Bereichen Host und Hostessen sowie Empfang, Registrierung und Besucherlenkung. Auch für Tätigkeiten im Service, in der Veranstaltungslogistik sowie im Business Development werden rückläufige Bedarfe erwartet.

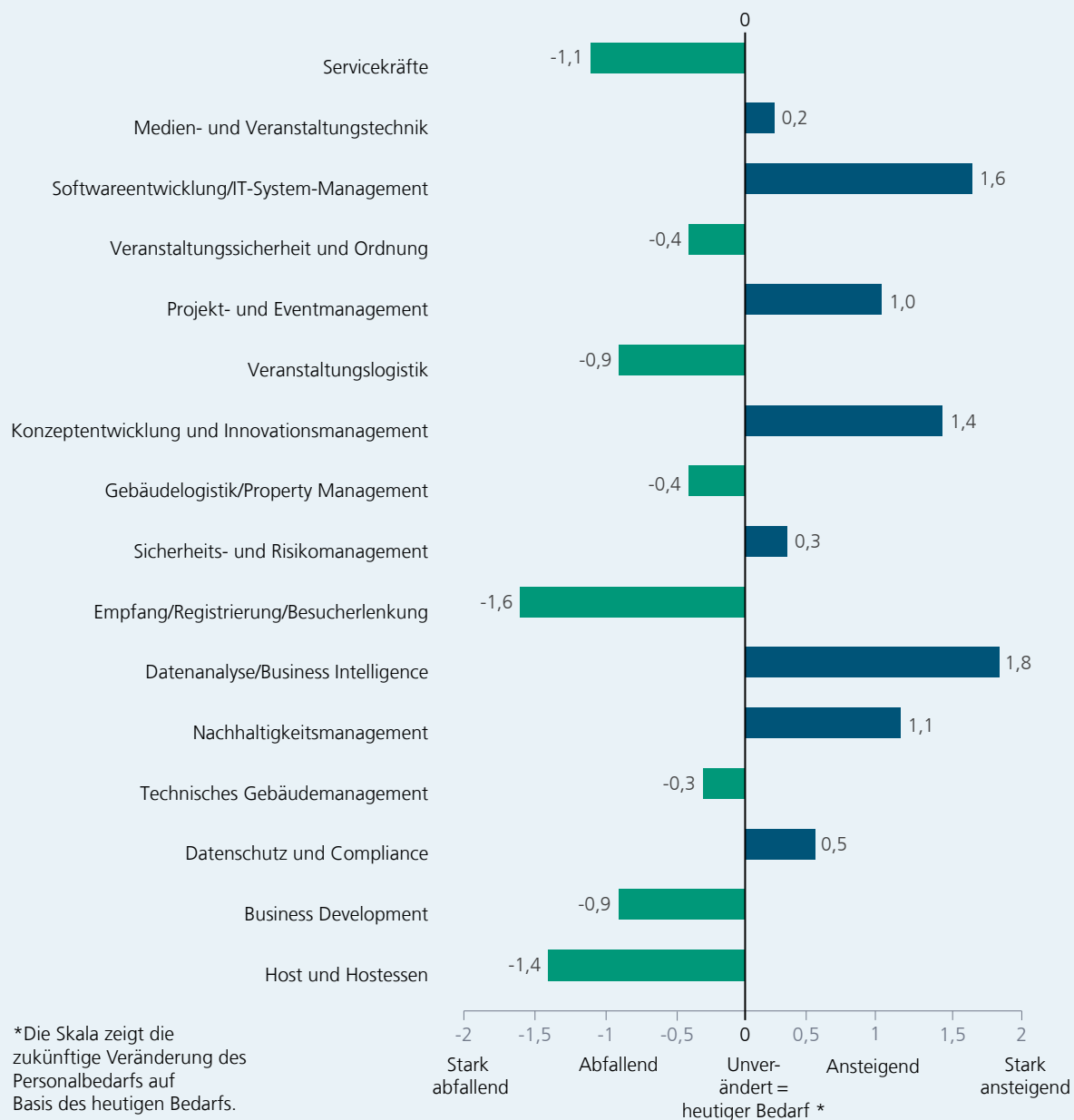
Bewertung des zukünftigen Personalbedarfs – korrigiert durch die KI

Abbildung 13: Zukünftige Veränderung des Personalbedarfs.

Die Ergebnisse werden im Folgenden für die Jobfamilien dargestellt, die in einer vorgelagerten Studienphase für die Bewertung des aktuellen Personalbedarfs ausgewählt wurden. Der zukünftige Personalbedarf wurde von den Expertinnen und Experten jeweils auf Grundlage ihrer Einschätzung des aktuellen Bedarfs bewertet.

Die Ergebnisdarstellung erfolgt anhand der jeweiligen Mittelwerte. Zunächst wird der aktuelle Personalbedarf berichtet, erhoben auf einer Skala von 1 («sehr geringer Bedarf») bis 5 («sehr hoher Bedarf»). Anschließend werden die Veränderungen des zukünftigen Personalbedarfs dargestellt, die vom Wert des aktuellen Bedarfs als Nullwert ausgehen und auf einer Skala von -2 («stark abfallender Bedarf») bis +2 («stark ansteigender Bedarf») bewertet wurden. Ergänzend erfolgt eine Einschätzung der Autorinnen und Autoren zur Einordnung und Erklärung der Ergebnisse.

Servicekräfte

Bei den Servicekräften zeigt sich derzeit ein sehr hoher Personalbedarf ($MW = 4,14$). Während die Expertinnen und Experten in den kommenden fünf Jahren einen leichten Anstieg erwarten (+0,3 Skalenpunkte), prognostiziert die KI – basierend auf den identifizierten Use Cases und Automatisierungspotenzialen – einen deutlichen Rückgang des Personalbedarfs (–1,1 Skalenpunkte).

Aus Sicht der Autorinnen und Autoren könnten insbesondere standardisierte Tätigkeiten wie Servieren, Abräumen, Reinigen sowie das Vorbereiten und Auffüllen von Materialien künftig teilweise automatisiert werden. Humanoide Roboter könnten hierbei unterstützend eingesetzt werden, indem sie Routine-tätigkeiten übernehmen und perspektivisch auch einfache Interaktions- und Assistenzaufgaben im Gästekontakt erfüllen. Damit könnten sich die Kompetenzanforderungen verschieben: Zunehmend relevant wären Fähigkeiten zur Bedienung und Überwachung robotischer Systeme, zur Interaktion in Mensch–Roboter-Situationen sowie zur Kontrolle digital unterstützter Service- und Cateringprozesse.

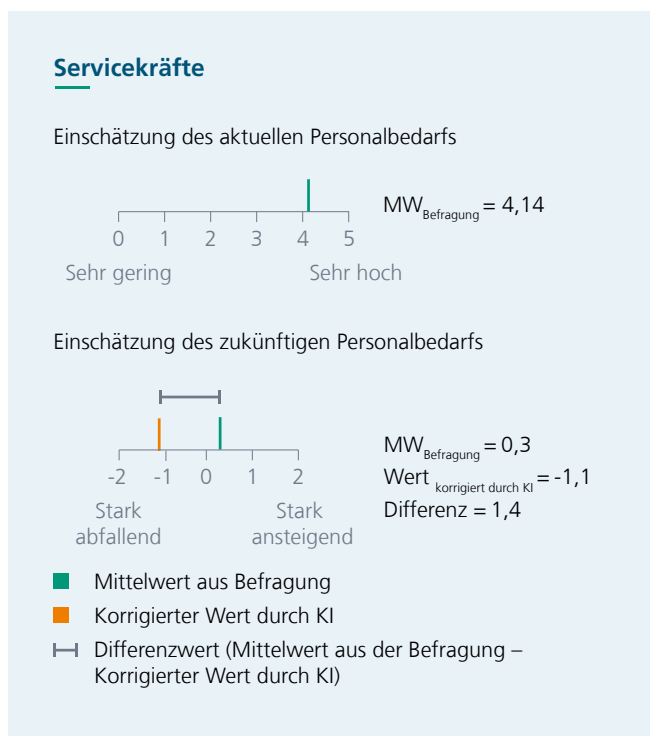


Abbildung 14: Aktueller und zukünftiger Personalbedarf der Jobfamilie Servicekräfte.

Medien- und Veranstaltungstechnik

In der Medien- und Veranstaltungstechnik besteht aktuell ein sehr hoher Personalbedarf ($MW = 4,2$). Die Expertinnen und Experten erwarten in den kommenden fünf Jahren einen weiteren, moderaten Anstieg (+0,55 Skalenpunkte), während die KI – basierend auf den identifizierten Use Cases und Automatisierungspotenzialen – einen etwas geringeren, aber weiterhin steigenden Bedarf prognostiziert (+0,2 Skalenpunkte).

Automatisierungspotenziale zeigen sich insbesondere bei standardisierten Routinetätigkeiten, etwa bei der Vorbereitung von Licht-, Ton- und Projektionstechnik sowie bei grundlegenden Funktionsprüfungen und der technischen Dokumentation. Diese Tätigkeiten könnten zunehmend durch automatisierte Steuerungs- und Unterstützungsfunktionen übernommen werden und stehen in direktem Zusammenhang mit dem Use Case der automatisierten Medientechnik-Steuerung. Komplexere Aufgaben wie der Aufbau, die Feinabstimmung und die Live-Steuerung der Medientechnik bleiben hingegen zentrale menschliche Tätigkeiten. Künstliche Intelligenz könnte diese Aufgaben vor allem unterstützend begleiten, etwa durch Hinweise oder automatische Anpassungsvorschläge. Insgesamt könnte sich der Tätigkeitsfokus damit stärker in Richtung Überwachung und gezielter Steuerung technisch unterstützter Systeme verschieben.

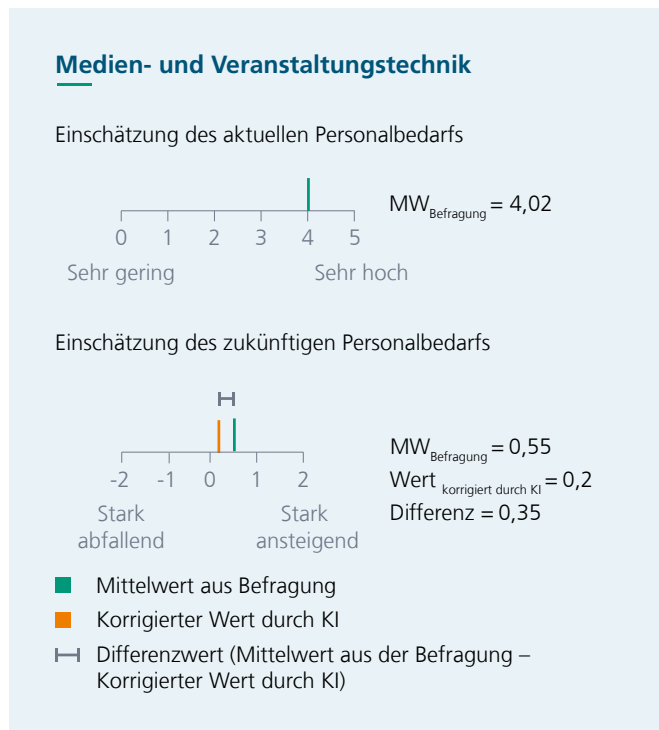


Abbildung 15: Aktueller und zukünftiger Personalbedarf der Jobfamilie Medien- und Veranstaltungstechnik.

Veranstaltungssicherheit und Ordnung

In der Veranstaltungssicherheit und Ordnung besteht aktuell ein im Vergleich zu den anderen Jobfamilien etwas geringerer, aber dennoch hoher Personalbedarf ($MW = 3,77$). Die Expertinnen und Experten erwarten in den kommenden fünf Jahren einen weiteren moderaten Anstieg (+0,6 Skaleneinheiten), während die KI – basierend auf den identifizierten Use Cases und Automatisierungspotenzialen – einen leichten Rückgang des Personalbedarfs prognostiziert (-0,4 Skaleneinheiten).

Besonders standardisierte Aufgaben wie Einlass- und Zugangskontrollen könnten künftig teilweise entfallen, etwa durch Self-Check-in-Prozesse. Tätigkeiten wie Taschenkontrollen bleiben zwar bestehen, verändern sich jedoch in ihren Anforderungen: KI-basierte Assistenzsysteme wie Upskilling-Co-Piloten können das Personal unterstützen, indem sie potenziell gefährliche Gegenstände automatisch markieren und so Entscheidungsfindung, Aufmerksamkeit und Situationsbewusstsein stärken. Darüber hinaus könnten KI-gestützte Analyse-Tools eine präzise Erfassung und Prognose von Personenströmen ermöglichen, was die Steuerung und Prävention im Sicherheitsmanagement verbessert. In der Folge gewinnen neben klassischen Kompetenzen zur Gewährleistung von Sicherheit und Ordnung insbesondere der sichere Umgang mit KI-basierten Assistenzsystemen sowie mit weiteren KI-gestützten Anwendungen zunehmend an Bedeutung.

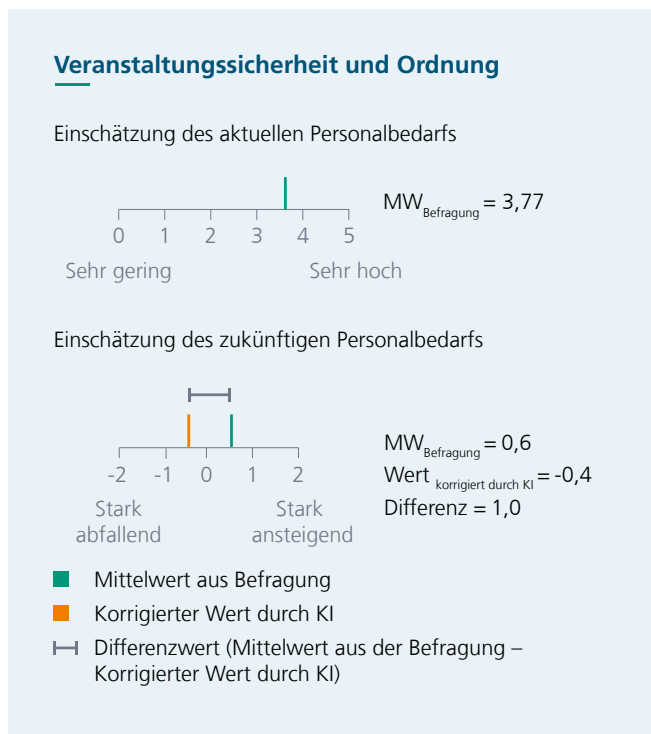


Abbildung 16: Aktueller und zukünftiger Personalbedarf der Jobfamilie Veranstaltungssicherheit und Ordnung.

Konzeptentwicklung und Innovationsmanagement

In der Konzeptentwicklung und im Innovationsmanagement besteht aktuell ein etwas geringerer, aber dennoch hoher Personalbedarf ($MW = 3,51$). Die Expertinnen und Experten erwarten in den kommenden fünf Jahren einen moderaten Anstieg (+0,53 Skaleneinheiten), während die KI – basierend auf den identifizierten Use Cases und Automatisierungspotenzialen, abweichend zu den anderen Jobfamilien, einen deutlich stärkeren Bedarf prognostiziert (+1,4 Skaleneinheiten).

Die Tätigkeiten dieser Jobfamilie sind stark mit kreativen und strategischen Aufgaben geprägt und lassen sich nur begrenzt automatisieren. Kreativ-konzeptionelle Arbeiten könnten insbesondere durch generative KI ergänzt werden, etwa im Rahmen des Use Cases KI-gestützte Konzeptsimulationen mit Personas, mit deren Hilfe unterschiedliche Zielgruppenperspektiven im Vorfeld durchgespielt werden können. Auch Analysen zu Zielgruppen und Bedürfnissen könnten durch die Potenziale autonomer Event-Ökosysteme vertieft werden, indem verfügbare Daten systematisch ausgewertet und für konzeptionelle Entscheidungen nutzbar gemacht werden. Darüber hinaus kann der Use Case Trend-Scanning durch KI-Agenten dazu beitragen, relevante Entwicklungen schneller zu identifizieren und zusammenzuführen. Daraus ergeben sich veränderte Kompetenzanforderungen, insbesondere im reflektierten Umgang mit KI-gestützten Kreativ- und Analysewerkzeugen sowie in der Einordnung und Bewertung KI-basierter Vorschläge im konzeptionellen Entscheidungsprozess.

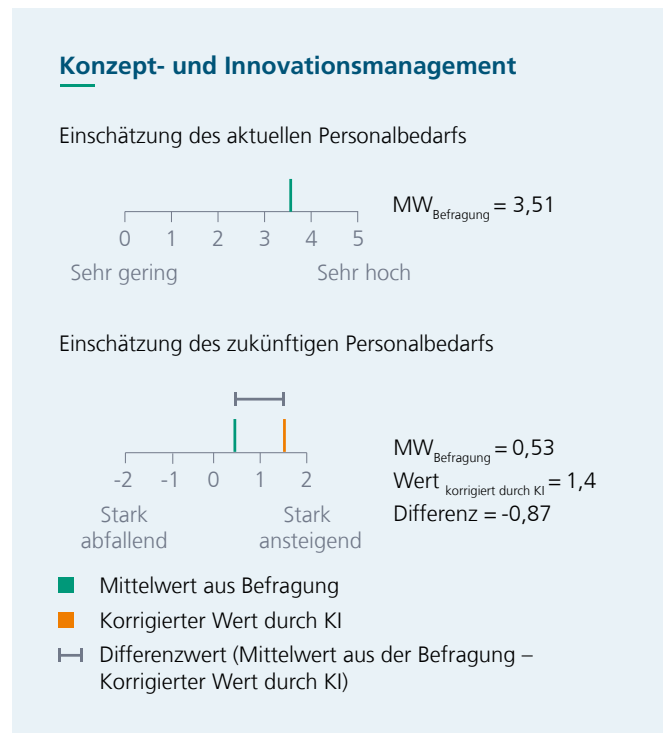


Abbildung 17: Aktueller und zukünftiger Personalbedarf der Jobfamilie Konzept- und Innovationsmanagement.

Systementwicklung und IT-Systemmanagement

In der Systementwicklung und im IT-Systemmanagement besteht aktuell ein hoher Personalbedarf ($MW = 3,78$). Die Expertinnen und Experten erwarten in den kommenden fünf Jahren einen weiteren deutlichen Anstieg ($+0,92$ Skalenpunkte), während die KI – basierend auf den identifizierten Use Cases und Automatisierungspotenzialen – einen noch stärkeren Bedarf prognostiziert ($+1,55$ Skalenpunkte).

Der von Expertinnen und Experten sowie von der KI prognostizierte deutliche Anstieg des Personalbedarfs in der Jobfamilie Systementwicklung und IT-Systemmanagement erscheint aus Sicht der Autorinnen und Autoren plausibel. Zwar lassen sich durch den Einsatz von KI auch in diesem Bereich Effizienzgewinne von etwa 15–20 Prozent erzielen, diese führen jedoch nicht zu einem grundlegenden Rückgang des Personalbedarfs. Vielmehr sind Tätigkeiten in der Softwareentwicklung im Business-Event-Ökosystem bislang nur begrenzt durchgängig automatisiert, sodass in vielen Organisationen ein erheblicher Nachholbedarf besteht, insbesondere bei der Modernisierung, Integration und Stabilisierung digitaler Systeme. Hinzu kommt eine zunehmende Fragmentierung der Aufgaben, da sich das Tätigkeitsprofil immer stärker aus einzelnen, spezialisierten Arbeitsschritten zusammensetzt. Neben der klassischen Entwicklung gewinnen dadurch Betrieb, Integration, Anpassung und kontinuierliche Weiterentwicklung bestehender Systeme an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund erscheint der steigende Bedarf an entsprechenden Kompetenzen daher als folgerichtige Entwicklung.

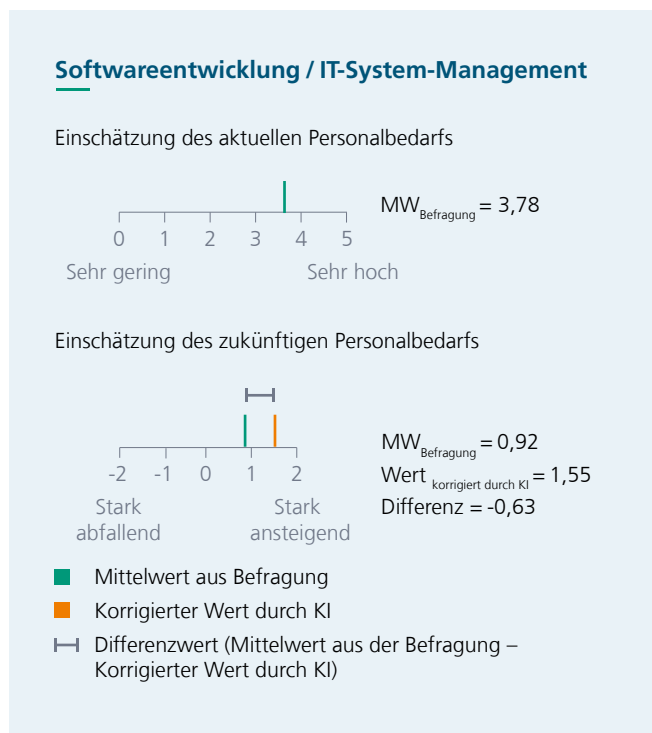


Abbildung 18: Aktueller und zukünftiger Personalbedarf der Jobfamilie Softwareentwicklung und IT-Systemmanagement.

Datenanalyse und Business Intelligence

In der Datenanalyse und im Bereich Business Intelligence besteht aktuell ein hoher Personalbedarf ($MW = 3,44$). Die Expertinnen und Experten erwarten in den kommenden fünf Jahren einen deutlichen Anstieg ($+0,65$ Skalenpunkte), während die KI – basierend auf den identifizierten Use Cases und Automatisierungspotenzialen – sogar einen stark steigenden Bedarf prognostiziert ($+1,75$ Skalenpunkte).

Aus Sicht der Autorinnen und Autoren erscheint diese Entwicklung plausibel, da datengetriebene Entscheidungsgrundlagen im Business-Event-Ökosystem zunehmend an Bedeutung gewinnen. Zwar können standardisierte Tätigkeiten wie Datenbereinigung und -strukturierung teilweise automatisiert werden, zentrale Analyse- und Bewertungsaufgaben werden jedoch nicht ersetzt, sondern durch KI erweitert. KI-Anwendungen ermöglichen die Verarbeitung größerer Datenmengen und die schnellere Identifikation von Mustern, erfordern jedoch weiterhin menschliche Expertise zur Interpretation der Ergebnisse und zur Ableitung handlungsrelevanter Erkenntnisse. Insbesondere im Kontext autonomer Event-Ökosysteme, die Daten über verschiedene Phasen der Veranstaltungsplanung hinweg zusammenführen, steigt der Bedarf an Fachkräften, die diese Informationen qualitätsgesichert analysieren und für strategische Entscheidungen nutzbar machen können. Entsprechend verschieben sich die Kompetenzanforderungen hin zu anspruchsvolleren analytischen Tätigkeiten. Zunehmend relevant werden der kritische Umgang mit KI-gestützten Auswertungen, die Sicherstellung von Datenqualität sowie die verantwortungsvolle Einordnung datenbasierter Ergebnisse.

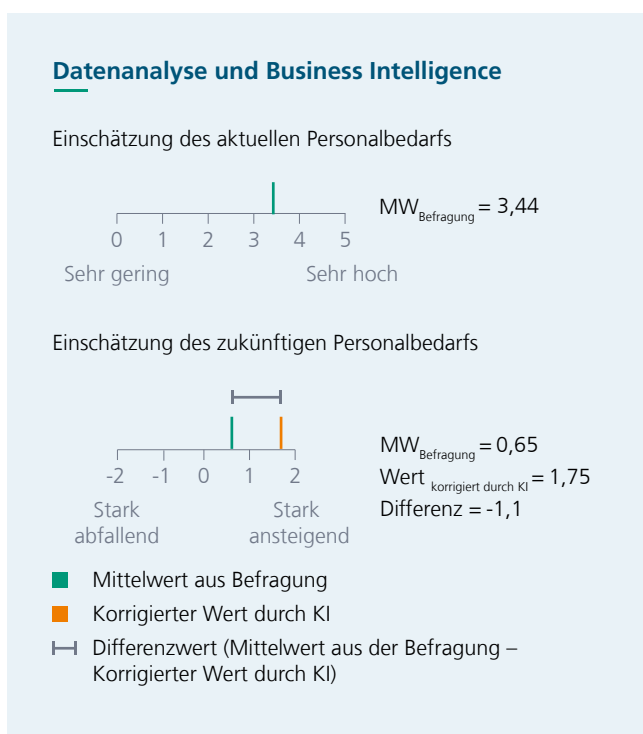


Abbildung 19: Aktueller und zukünftiger Personalbedarf der Jobfamilie Datenanalyse und Business Intelligence.

Nachhaltigkeitsmanagement

Im Nachhaltigkeitsmanagement besteht aktuell ein hoher Personalbedarf ($MW = 3,41$). Die Expertinnen und Experten erwarten in den kommenden fünf Jahren einen deutlichen Anstieg ($+0,69$ Skalenpunkte), während die KI – basierend auf den identifizierten Use Cases und Automatisierungspotenzialen – einen noch etwas stärkeren Bedarf prognostiziert ($+1,1$ Skalenpunkte).

Aus Sicht der Autorinnen und Autoren erscheint auch diese Entwicklung plausibel. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist zunehmend durch umfangreiche Reporting- und Dokumentationsanforderungen geprägt, die infolge zusätzlicher gesetzlicher Vorgaben und regulatorischer Anforderungen weiter zunehmen. Zwar bestehen in diesem Bereich Automatisierungspotenziale, etwa bei der Datensammlung, -strukturierung und Unterstützung von Berichtsprozessen, zugleich ist die Datenerhebung jedoch häufig anspruchsvoll, da Nachhaltigkeitsdaten aus heterogenen, teilweise dezentralen und unterschiedlich verlässlichen Quellen stammen und entsprechend geprüft und eingeordnet werden müssen. Darüber hinaus umfasst Nachhaltigkeitsmanagement in hohem Maße operative Aufgaben, insbesondere die Planung, Umsetzung und Steuerung konkreter Nachhaltigkeitsmaßnahmen im Veranstaltungsbetrieb. Diese Tätigkeiten sind stark kontextabhängig und lassen sich nur begrenzt automatisieren. Ein zusätzlicher Erklärungsfaktor für die hohe zukünftige Bedarfseinschätzung könnte zudem in der starken gesellschaftlichen Erwartung liegen, dass Nachhaltigkeitsanforderungen weiter an Bedeutung gewinnen, was sowohl die Einschätzungen der Befragten als auch der KI beeinflusst haben könnte.

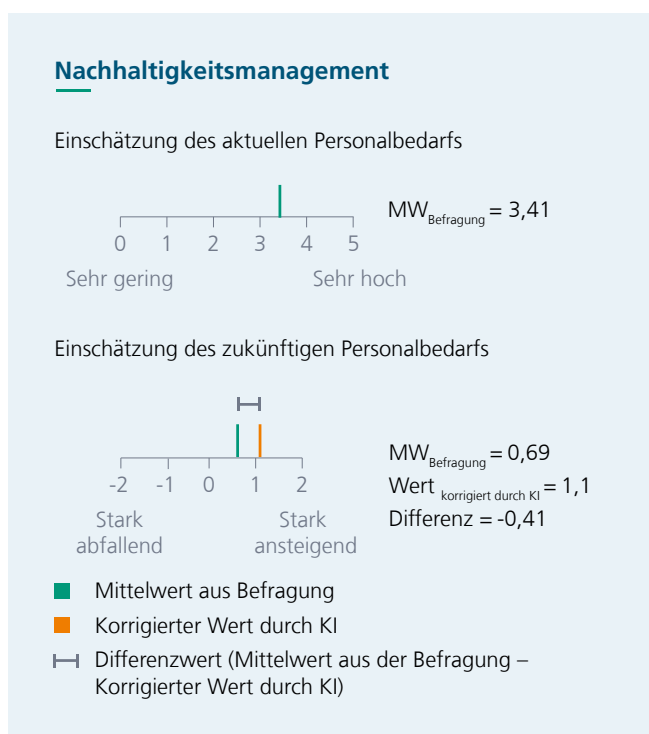


Abbildung 20: Aktueller und zukünftiger Personalbedarf der Jobfamilie Nachhaltigkeitsmanagement.

8 Ableitung von übergreifenden Handlungsempfehlungen und Entwicklung smarter Lösungsansätze

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass sich die Personalsituation im Business-Event-Ökosystem in den kommenden Jahren weniger durch einen Personalrückgang, sondern vielmehr durch eine tiefgreifende Verschiebung von Kompetenzprofilen verändern wird. Automatisierung, KI-gestützte Assistenzsysteme und digitalisierte Event-Ökosysteme führen zu einer Entlastung in routinisierten Tätigkeiten, während komplexe, koordinierende, interpretierende und strategische Aufgaben an Bedeutung gewinnen. Daraus lassen sich mehrere übergreifende Handlungsempfehlungen für Organisationen und Entscheidungsstragende ableiten.

KI- und Datenkompetenz als grundlegende Qualifikation

Da nahezu alle Jobfamilien künftig mit KI-basierten Systemen, automatisierten Prozessen und datengetriebenen Entscheidungen arbeiten, müssen KI- und Datenkompetenzen als grundlegende Qualifikation für nahezu jede Rolle verankert werden. Dazu gehören ein sicherer Umgang mit KI-Tools und Automatisierungsfunktionen, ein Grundverständnis datenbasierter Modelle und die Fähigkeit, KI-generierte Ergebnisse kritisch zu bewerten und einzuordnen. Diese Kompetenzen bilden die Basis für eine souveräne Nutzung digitaler Technologien im Event-Ökosystem.

Rollen neu ausrichten

Durch den Wegfall standardisierter Tätigkeiten verschiebt sich die Ausrichtung vieler Rollen vom ausführenden Arbeiten hin zur Steuerung und Überwachung automatisierter Prozesse. Tätigkeiten wie Monitoring, Koordination, Ausnahmehandling und die Feinsteuerung digitaler Systeme gewinnen an Bedeutung. Rollenprofile müssen daher angepasst und Mitarbeitende gezielt dabei unterstützt werden, diese neuen Steuerungs- und Überwachungsaufgaben übernehmen zu können.

Menschliche Stärken gezielt fördern

Obwohl technologische Systeme in vielen Bereichen unterstützen, bleiben menschliche Stärken wie Empathie, Kommunikationsfähigkeit, Kreativität, situatives Urteilsvermögen und Problemlösekompetenz zentrale Qualitätsfaktoren. Insbesondere im Service, in der Beratung, im Sicherheitsbereich sowie in der Konzept- und Innovationsarbeit entsteht ein deutlicher Mehrwert, wenn diese Fähigkeiten bewusst entwickelt und strategisch eingesetzt werden.

Professioneller Umgang mit Automatisierung und Robotik

Da Servicerobotik, automatisierte Medientechnik und Self-Service-Systeme künftig häufiger eingesetzt werden, müssen Mitarbeitende im sicheren Umgang mit diesen Technologien geschult werden. Technologische Handlungssicherheit umfasst sowohl die Bedienung und Überwachung automatisierter Systeme als auch die Einschätzung technischer Störungen. Dies erhöht die Effizienz und stärkt zugleich die Akzeptanz der Systeme.

Kontinuierliches Upskilling und Job Redesign

Angesichts der Geschwindigkeit technologischer Entwicklungen benötigen Organisationen ein systematisches Konzept für kontinuierliches Upskilling. Rollenprofile sollten regelmäßig überprüft und an neue Anforderungen angepasst werden. Arbeitsintegrierte Lernformate – etwa digitale Upskilling-Co-Piloten oder AR-basierte Trainings – können Mitarbeitende dabei unterstützen, mit neuen Technologien Schritt zu halten. Ein institutionalisiertes Job Redesign wird damit zum zentralen Baustein der Personalentwicklung.

Ethik, Transparenz und Governance für KI etablieren

Mit dem zunehmenden Einsatz KI-gestützter Systeme steigt die Bedeutung klarer ethischer und organisatorischer Leitlinien. Organisationen sollten transparente Regeln für den Umgang mit automatisierten Entscheidungen, den Schutz sensibler Daten und die Qualitätssicherung von KI-Modellen entwickeln. Verlässliche Governance-Strukturen tragen dazu bei, Risiken wie Bias, Fehlinterpretationen oder intransparente Entscheidungspfade zu minimieren und schaffen Vertrauen bei Mitarbeitenden und Teilnehmenden.

Interdisziplinäre Kollaboration stärken

Die erfolgreiche Einführung und Nutzung smarter Eventtechnologien erfordern eine enge Zusammenarbeit verschiedener Fachbereiche. Nur durch die Bündelung unterschiedlicher Perspektiven können technologische Entwicklungen in bestehende Prozesse integriert werden. Interdisziplinäre Teams tragen damit wesentlich dazu bei, die Qualität und Effizienz digital unterstützter Eventprozesse nachhaltig zu verbessern.

Alternative Strategien jenseits von KI

In Jobfamilien mit geringen Automatisierungspotenzialen sind organisatorische Lösungen zentral. Dazu zählen effizientere Prozessgestaltung, flexible Einsatzmodelle, gezielte Weiterbildung sowie attraktivere Arbeitsbedingungen, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Zudem können Jobfamilien mit rückläufigem Bedarf zusammengeführt oder Aufgaben neu verteilt werden, sodass Kompetenzen in angrenzende Bereiche integriert und vorhandene Ressourcen besser genutzt werden. So lässt sich der Personalbedarf auch dort stabilisieren, wo KI nur begrenzt entlastet.



9 Resümee und Darstellung von Kernergebnissen

Das Forschungsthema 2025 fokussierte sich auf die Untersuchung der Schnittstellen bzw. Wechselwirkungen zwischen den beiden Megatrends des demografischen Wandels und der fortschreitenden Automatisierung. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie Organisationen trotz demografisch bedingter Personalengpässe Fachkräfte effizient einsetzen und weiterentwickeln können. Gleichzeitig sollte untersucht werden, wie sie die Potenziale von Künstlicher Intelligenz und Automatisierung strategisch nutzen lassen können, um praxisorientierte Lösungsansätze für das Business-Event-Ökosystem abzuleiten.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass der bestehende Personalbedarf im Business-Event-Ökosystem kein kurzfristiges Phänomen darstellt, sondern Ausdruck langfristiger demografischer Veränderungen und struktureller Verschiebungen in den Qualifikationsanforderungen ist. In nahezu allen untersuchten Jobfamilien zeigt sich bereits aktuell ein erhöhter Personalbedarf, der besonders in operativen Tätigkeitsfeldern wie Servicekräften, Medien- und Veranstaltungstechnik sowie Veranstaltungssicherheit und Ordnung ausgeprägt ist. Gleichzeitig besteht eine konstant hohe Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften in technologie- und analyseorientierten Bereichen wie Systementwicklung, IT-Systemmanagement, Datenanalyse und Business Intelligence.

Des Weiteren wurden zahlreiche Automatisierungsanwendungen durch KI und Robotik im Business-Event-Ökosystem identifiziert, die bislang als weit in der Zukunft liegend galten, inzwischen jedoch bereits technisch realisierbar oder teilweise etabliert sind. Die Einschätzung und Bewertung dieser Anwendungen erfolgte methodisch über einen kombinierten Ansatz aus KI-Personas sowie Expertinnen- und Expertenurteilen, wodurch unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt und konkrete Ansatzpunkte für eine praxisnahe Nutzung technologischer Entwicklungen aufgezeigt wurden.

Die Analyse des zukünftigen Personalbedarfs zeigt, dass diese Anwendungsmöglichkeiten dazu beitragen können, personelle Engpässe in Tätigkeiten mit hohem Routine- und Standardisierungsgrad zu verringern, insbesondere in Jobfamilien wie Service, Empfang und Registrierung, in der Veranstaltungssicherheit und Ordnung sowie in der Veranstaltungslogistik. In anderen Bereichen, etwa der Medien- und Veranstaltungstechnik, zeigt sich ein moderates Automatisierungspotenzial, wobei KI-gestützte Lösungen überwiegend unterstützend wirken und den Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal aufgrund des weiterhin erforderlichen menschlichen Fachwissens nicht grundlegend reduzieren. Darüber hinaus bestehen auch in komplexen, wissens- und konzeptionsintensiven Tätigkeitsfeldern wie IT-Systemmanagement, Business Development oder Innovationsmanagement nur geringe Substitutionspotenziale, da zentrale Aufgaben bislang nur begrenzt automatisierbar sind und technologische Lösungen hier überwiegend ergänzend wirken.

Insgesamt zeichnet sich das Business-Event-Ökosystem durch eine große Vielfalt an Jobfamilien mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen aus, deren Kompetenzprofile sich im Zuge der technologischen Transformation weiterentwickeln. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass neue, hybride Rollen an der Schnittstelle zwischen menschlicher Arbeit und technologischer Unterstützung entstehen und bestehende Tätigkeitsprofile erweitert werden. Vor diesem Hintergrund gewinnen strategische Qualifizierungs- und Entwicklungsmaßnahmen an Bedeutung, da der zunehmende Einsatz von KI, Automatisierung und datenbasierten Systemen den Aufbau von KI- und Datenkompetenzen als grundlegende Qualifikationen für nahezu alle Jobfamilien erforderlich macht. Kontinuierliche Weiterbildung sowie die gezielte Weiterentwicklung von Rollenprofilen erweisen sich damit als zentrale Erfolgsfaktoren im Umgang mit Fachkräftemangel und technologischem Wandel.

10 Ausblick rcfms 2026

In der kommenden Projektphase wird es eine Veränderung in der Organisation der Forschung zum Business-Event-Ökosystem geben. Der seit 2015 bestehende Innovationsverbund »Future Meeting Space« wird zum Forschungsverbund **Research Centre for Future Meeting Studies (rcfms)** weiterentwickelt. Ziel des rcfms ist es, Trends und künftige Perspektiven von Business Events zu erforschen und die Veranstaltungsformate von morgen nicht nur zu analysieren, sondern aktiv mitzugestalten.

Das rcfms baut auf den im »Future Meeting Space« gewonnenen Erkenntnissen sowie auf den dort etablierten Kooperationsstrukturen auf. Im Fokus stehen die evidenzbasierte und innovative Betrachtung von Business Events als Kommunikationsinstrument in Organisationen sowie die Unterstützung von Stakeholdern entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Leitend sind dabei Prinzipien einer nachhaltigen, inklusiven und nutzerzentrierten Veranstaltungsgestaltung.

Die Forschungsthemen des rcfms werden gemeinsam mit einem interdisziplinär besetzten Advisory Board sowie in enger Abstimmung mit den Forschungspartnerschaften aus dem Veranstaltungsökosystem definiert. Dabei werden sowohl aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen – etwa der Einsatz generativer Künstlicher Intelligenz oder der Arbeitskräftemangel – als auch langfristige Zukunftsthemen wie neue Kommunikationsformate oder der Einsatz humanoider Robotik adressiert.

Die aktuelle Auswahl der Forschungsthemen ist unter www.rcfms.org einzusehen.

Literatur

Bauernhansl, Thomas; Huber, Marco, Kraus, Werner: Humanoide Roboter. Game Changer oder Irrweg? [Online]. 2025. [Zugriff am: 05.01.2026]. Verfügbar unter: <https://www.ipa.fraunhofer.de/de/Publikationen/studien/humanoide-roboter.html>

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK): Monitoringbericht Kultur- und Kreativwirtschaft 2021. [Online]. 2021. [Zugriff am: 20.12.2025]. Verfügbar unter: https://www.kultur-kreativ-wirtschaft.de/KUK/Redaktion/DE/Publikationen/2022/monitoringbericht-kultur-und-kreativwirtschaft-2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Europäisches Institut für TagungsWirtschaft GmbH (EITW): Meeting- & EventBarometer Deutschland 2023/2024. [Online]. 2023. [Zugriff am: 05.01.2026]. Verfügbar unter: https://www.evvc.org/sites/default/files/2024-04/20240425_Meba23_24_ManagementSummary.pdf

Fraunhofer HNFIZ: KI-Agenten verstehen und anwenden. [Online]. 2026. [Zugriff am: 08.02.2026]. Verfügbar unter: <https://publica.fraunhofer.de/entities/publication/44885181-0368-439b-b531-4b50eaa0071e>

Ifo Institut: Corona hemmte zunächst die Arbeitsplatzwechsel. [Online]. 2023. [Zugriff am: 08.01.2026]. Verfügbar unter: <https://www.ifo.de/pressemitteilung/2023-02-20/corona-hemmte-zunaechst-die-arbeitsplatzwechsel>

IW Köln: Mögliche Entwicklungen des Fachkräfteangebots bis zum Jahr 2040. [Online]. 2021. [Zugriff am: 05.01.2026]. Verfügbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2021/IW-Report_2021-Fachkraefteangebot-2040.pdf

McKinsey Global Institute: Eine neue Zukunft der Arbeit. [Online]. 2024. [Zugriff am: 20.12.2026]. Verfügbar unter: <https://www.mckinsey.de/~media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/deutschland/news/presse/2024/2024%20-%2005%20-%2023%20mgi%20genai%20future%20of%20work/mgi%20report%20genai%20future%20of%20work%20deutsch.pdf>

Statistisches Bundesamt Destatis: Bevölkerung in Deutschland. [Online]. 2025. [Zugriff am: 05.01.2026]. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/_inhalt.html?templateQueryString=bev%C3%B6lkerung+in+deutschland+#_l7pdbl87r

Techniker Krankenkasse: Gesundheitsreport. [Online]. 2024. [Zugriff am: 05.01.2026]. Verfügbar unter: <https://www.tk.de/resource/blob/2168508/fbf36249c9b64fbc4760bcc9c99e9f8f/gesundheitsreport-au-2024-data.pdf>

World Economic Forum: Future of Jobs Report. [Online]. 2025. [Zugriff am: 05.01.2026]. Verfügbar unter: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Projektorganisation des Innovationsverbunds »Future Meeting Space«	6
Abbildung 2:	Entwicklung der Fachkräfte im erwerbsfähigen Alter in Deutschland bis 2040, IW Köln 2021	7
Abbildung 3:	Personalbedarf bei Anbietenden im Business-Event-Ökosystem, EITW 2023/2024	8
Abbildung 4:	Personalbedarf bei Anbietenden im Business-Event-Ökosystem, EITW 2023/2024	9
Abbildung 5:	Personalbedarf bei Planenden im Business-Event-Ökosystem, EITW 2023/2024	9
Abbildung 6:	Die Entwicklung zwischen Mensch und Maschine, World Economic Forum 2025	10
Abbildung 7:	Qualifikationslücken der Belegschaften, McKinsey Global Institute 2024	11
Abbildung 8:	Forschungsvorgehen im iterativen Prozess	13
Abbildung 9:	Übersicht der Jobfamilien in ihren zugehörigen Gruppen	15
Abbildung 10:	Aktueller Personalbedarf der Jobfamilien	17
Abbildung 11:	Event Lifecycle	19
Abbildung 12:	Aggregierte Mittelwerte über beide Gruppen (KI Personas und Expertinnen und Experten)	24
Abbildung 13:	Zukünftige Veränderung des Personalbedarfs	27
Abbildung 14:	Aktueller und zukünftiger Personalbedarf der Jobfamilie Servicekräfte	28
Abbildung 15:	Aktueller und zukünftiger Personalbedarf der Jobfamilie Medien- und Veranstaltungstechnik	28
Abbildung 16:	Aktueller und zukünftiger Personalbedarf der Jobfamilie Veranstaltungssicherheit und Ordnung	29
Abbildung 17:	Aktueller und zukünftiger Personalbedarf der Jobfamilie Konzept - und Innovationsmanagement	29
Abbildung 18:	Aktueller und zukünftiger Personalbedarf der Jobfamilie Softwareentwicklung und IT-Systemmanagement	30
Abbildung 19:	Aktueller und zukünftiger Personalbedarf der Jobfamilie Datenanalyse und Business Intelligence	30
Abbildung 20:	Aktueller und zukünftiger Personalbedarf der Jobfamilie Nachhaltigkeitsmanagement	31

Ansprechpartner*innen

Projektorganisation und Projektsteuerung:

GCB German Convention Bureau e.V.
c/o WeWork
Taunusanlage 8
60329 Frankfurt a. M.
www.gcb.de

Matthias Schultze

Managing Director
Tel. +49 69 242930-14
schultze@gcb.de

Birgit Pacher

Programme Lead Research Centre &
Market Intelligence
Tel. +49 69 242930-18
pacher@gcb.de

Projektkonzeption und Projektbearbeitung:

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft
und Organisation IAO
Nobelstraße 12
70569 Stuttgart
www.iao.fraunhofer.de

Dr. Stefan Rief

Leitung Forschungsbereich Organisationsentwicklung
und Arbeitsgestaltung
Tel.+49 711 970-5479
stefan.rief@iao.fraunhofer.de

Tilman Naujoks

Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Projektleitung
Tel. +49 711 970-2086
tilman.naujoks@iao.fraunhofer.de

Impressum

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO
Nobelstraße 12, 70569 Stuttgart
www.iao.fraunhofer.de

Fraunhofer-Publica

<http://dx.doi.org/10.24406/publica-7315>

Titelbild und Illustrationen

© Johannes Schebler, Mikrolabor für Gestaltung

Satz und Layout

Franz Schneider, Lilian Ruchay, Fraunhofer IAO

Lektorat

Jutta Badstieber, Lektorat Badstieber;
Dr. Martina Neunecker, GCB German Convention Bureau e. V.

Mitwirkende

Pauline Teresa Stiefel

Alle Rechte vorbehalten
© Fraunhofer IAO, GCB German Convention Bureau e. V.,
April 2026



Strategic Industry Partner:



In cooperation with:



www.future-meeting-space.de