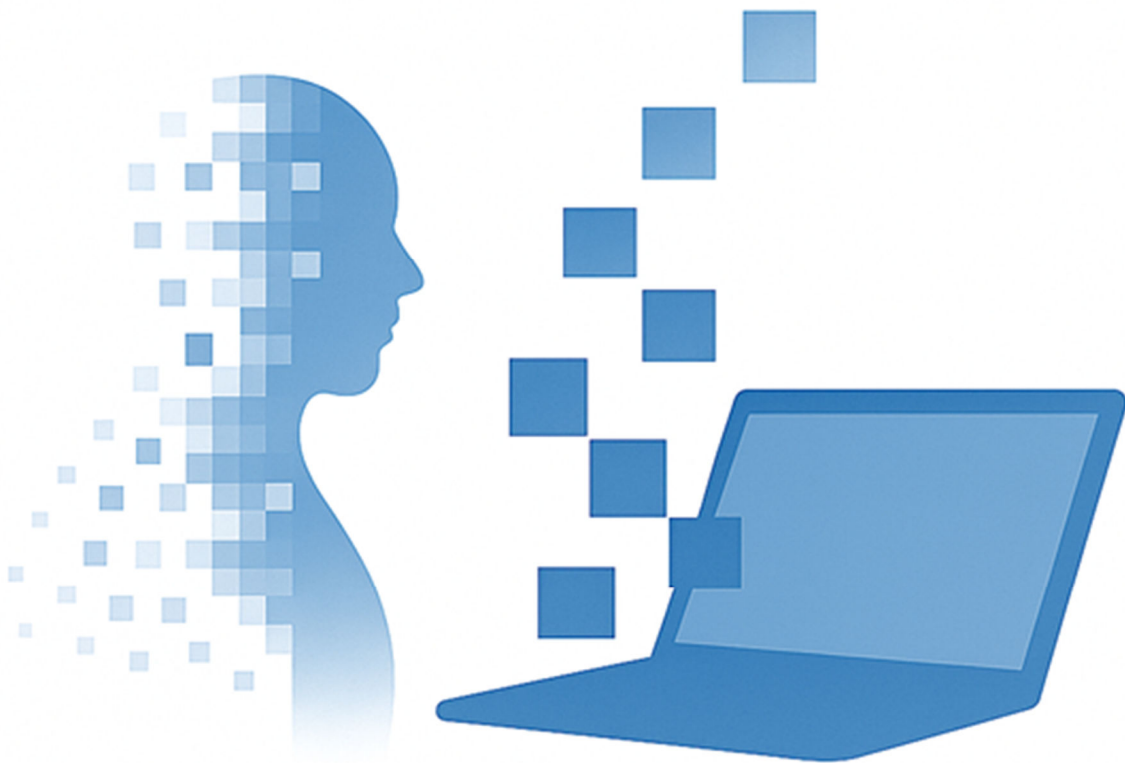


Systemische Präsenz im virtuellen Raum

Coachingbeziehungen zwischen
Mensch und Maschine



Abschlussarbeit

Ausbildung zum Systemischen Coach

Sabine Drescher | InKonstellation Köln | August 2025

Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Systemische Präsenz	4
2.1 Präsenz als Haltung – nicht nur als Setting.....	4
2.2 Elemente systemischer Präsenz	4
3. Der virtuelle Raum im Coaching.....	5
3.1 Digitale Settings im Coaching	5
3.2 Chancen und Herausforderungen	6
3.3 Verändert sich Präsenz im virtuellen Raum?	6
4. KI als Coaching-Gegenüber: Eine systemische Einordnung	6
4.1 Was ist ein LLM und wie „kommuniziert“ es?	7
4.2 Kann eine KI „resonant“ sein?	7
4.3 Subjektivität und Beobachtung zweiter Ordnung: Ist KI ein Gesprächspartner im systemischen Sinne?	8
5. Mini-Selbstversuch: Coachingdialog mit ChatGPT	8
5.1 Vorgehensweise	8
5.2 Beobachtungen: Resonanz, Reflexion, Irritation, Präsenzgefühl	9
5.3 Systemische Reflexion: Was war möglich und was fehlte?	10
6. Diskussion und Ausblick.....	10
6.1 Systemische Haltung im digitalen Raum.....	10
6.2 Was bleibt unersetzbar?.....	11
6.3 Werkzeug oder Co-Coach?.....	11
Fazit.....	12
Literaturverzeichnis.....	13

1. Einleitung

Die digitale Transformation verändert nicht nur unsere Arbeitswelt, sondern auch, wie wir miteinander in Beziehung treten, kommunizieren und uns weiterentwickeln. Technologien wie Künstliche Intelligenz prägen längst nicht mehr nur Prozesse und Produkte – sie beeinflussen auch, wie wir als Menschen miteinander arbeiten, lernen und wachsen.

In meiner Rolle als Coach und Facilitator im Bereich Digital Business eines Konzerns begleite ich Teams und Führungskräfte durch Veränderungsprozesse, die nicht nur technische, sondern auch kulturelle und zwischenmenschliche Dimensionen betreffen. Unser Ziel: Digitalisierung nicht nur umsetzen, sondern mitgestalten und die Menschen auf diesem Weg mitnehmen, befähigen und für den sinnvollen Einsatz von Technologien begeistern. Gerade die Arbeit mit Künstlicher Intelligenz (KI) spielt dabei eine immer größere Rolle. Was früher technisches Zukunftsthema war, ist heute Teil meines Alltags und nicht mehr wegzudenken.

Besonders faszinierend ist für mich dabei die wachsende Rolle von KI und speziell von Sprachmodellen (Large Language Models) wie ChatGPT als potenzieller Dialogpartner, Reflexionshilfe oder Impulsgeber. Immer häufiger beobachte ich, wie solche Systeme in der täglichen Arbeit, in der Weiterbildung oder sogar in der Selbstreflexion von Coachees eingesetzt werden. In einigen Fällen übernehmen sie bereits Funktionen, die an Coaching erinnern: Sie stellen Fragen, strukturieren Gedanken, liefern Impulse oder geben Feedback.

Ein Beispiel aus unserem Unternehmen zeigt, wie real diese Frage inzwischen ist: Mit dem KI-Simulator CAISY können Führungskräfte und Mitarbeitende heute schon alltägliche Situationen simulieren – etwa zur Gesprächsführung, Konfliktklärung oder zur Teamreflexion. Der simulierte Dialog mit CAISY erlaubt es, auf eine Art zu üben und Feedback zu erhalten, die vorher so nicht möglich war. Das eröffnet völlig neue Lernräume und wirft gleichzeitig neue Fragen auf. Wie verändert sich Beziehung, wenn das Gegenüber kein Mensch mehr ist, sondern eine KI? Was passiert mit dem feinen Gespür, das gutes Coaching ausmacht?

Diesen Fragen gehe ich in dieser Arbeit nach. Ich verbinde systemisches Denken mit den Potenzialen und Grenzen von KI-gestützten Coachingformaten und werfe einen Blick in eine Zukunft, in der auch Maschinen zu Interaktionspartnern werden. Dabei verbinde ich meine eigenen Erfahrungen aus der Praxis einer digital geprägten Unternehmenswelt mit theoretischen Grundlagen des systemischen Coachings. Und: Ich habe einen Selbstversuch unternommen und mich auf ein Coachinggespräch mit einer KI eingelassen.

Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, wie sich systemische Präsenz verändert, wenn der Dialog nicht mehr mit einem Menschen, sondern mit einer Maschine stattfindet. Was bleibt von Haltung, Resonanz und Beziehung, wenn Kommunikation auf Algorithmen basiert? Und ist es überhaupt denkbar, dass eine KI zum echten Gegenüber wird oder bleibt sie ein sehr hilfreiches, aber letztlich instrumentelles Werkzeug?

2. Systemische Präsenz

Der Begriff „Präsenz“ spielt im systemischen Coaching eine zentrale Rolle – nicht als bloße physische Anwesenheit, sondern als eine vielschichtige Qualität der inneren Haltung und der zwischenmenschlichen Beziehung. Präsenz bedeutet in diesem Kontext, als Coach wirklich da zu sein: aufmerksam, urteilsfrei, wach für das, was im Moment geschieht im Gegenüber, im Gespräch und auch in sich selbst.

2.1 Präsenz als Haltung – nicht nur als Setting

Systemische Präsenz lässt sich zunächst auf zwei Ebenen betrachten: als Haltung und als Rahmenbedingung. Während klassische Präsenzsettings im Coaching lange Zeit die physische Anwesenheit in einem Raum voraussetzten, hat sich durch digitale Formate spätestens seit der Pandemie gezeigt, dass Präsenz nicht an physische Nähe gebunden ist. Vielmehr geht es im systemischen Sinne um eine innere Haltung des Daseins, der Offenheit, der Aufmerksamkeit und der bewussten Beziehungsgestaltung im Hier und Jetzt.¹

Präsenz bedeutet in diesem Verständnis, dass der Coach mit seiner ganzen Wahrnehmung anwesend ist, sich nicht nur auf die Inhalte der Coachees konzentriert, sondern auch auf Zwischentöne, Körpersignale, Pausen, Irritationen und auf sich selbst. In der systemischen Praxis spricht man von Selbstbeobachtung zweiter Ordnung.² Der Coach nimmt nicht nur wahr, sondern reflektiert gleichzeitig seine eigene Rolle und Wirkung im systemischen Kontext.

Diese Haltung lässt sich auch digital kultivieren. Allerdings verändert sich der Zugang dazu. Digitale Formate reduzieren den sensorischen Kontakt durch Körpersprache, Geruch und Dynamiken im Raum und fordern eine bewusstere Gestaltung von Kontakt und Präsenz. Der systemische Coach ist daher besonders gefragt, die eigene Haltung auch jenseits des Settings spürbar zu machen, zum Beispiel durch Sprache, Aufmerksamkeit, Responsivität und die Gestaltung von Interaktionen.

2.2 Elemente systemischer Präsenz

Systemische Präsenz setzt sich aus mehreren wesentlichen Elementen zusammen, die sich im Denken und Handeln eines Coaches widerspiegeln:

- **Kontakt:** Gemeint ist hier nicht nur physischer Kontakt, sondern die Qualität der Beziehung zwischen Coach und Coachee. Präsender Kontakt bedeutet, dass der Coach in eine dialogische Verbindung tritt, nicht bewertet, sondern co-konstruiert. Diese Form von Kontakt ermöglicht Resonanz und Vertrauen.³

¹ Vgl. Simon & Rech-Simon, 2023, S. 24.

² Vgl. von Foerster, 1993, S. 214.

³ Vgl. Schlippe & Schweitzer, 2016, S. 123.

- **Resonanz:** Der Begriff „Resonanz“ (vgl. Rosa, 2016)⁴ beschreibt eine Beziehungserfahrung, in der sich Menschen gegenseitig berühren, irritieren und entwickeln. Im Coaching wird Resonanz erlebbar, wenn der Coach offen für die Welt des Gegenübers ist, ohne sie sich zu eigen zu machen. Präsenz schafft hier die Grundlage dafür, dass Resonanz möglich wird.
- **Allparteilichkeit:** Diese Grundhaltung bedeutet, dass der Coach sich nicht auf eine Seite schlägt, sondern die verschiedenen Perspektiven wertschätzt, die im System existieren. Präsenz im systemischen Sinne heißt, diese Vielfalt im Blick zu behalten, ohne selbst zu urteilen oder zu lenken. Gerade in Konflikt- oder Entscheidungssituationen zeigt sich die Fähigkeit zur allparteilichen Präsenz.⁵
- **Nichtwissen:** Ein zentrales Prinzip systemischer Haltung ist das bewusste Einnehmen einer Nichtwissens-Position.⁶ Präsenz zeigt sich hier darin, dass der Coach dem Coachee Raum gibt, eigene Antworten zu entwickeln, und zwar ohne vorgefertigte Lösungen oder Hypothesen anzubieten. Diese Form von Präsenz verlangt Mut zur Leere, Vertrauen in den Prozess und ein tiefes Zuhören.

Diese vier Elemente verdeutlichen: Systemische Präsenz ist **kein Zustand**, den man herstellt, sondern **eine kontinuierliche Haltung**, die sich in der Beziehungsgestaltung ausdrückt, und zwar unabhängig vom Medium. Ob in einem Raum, am Bildschirm oder im schriftlichen Austausch: Präsenz bleibt die zentrale Qualität, die Coaching zu einem echten Erfahrungsraum macht.

3. Der virtuelle Raum im Coaching

Die Digitalisierung hat die Coachingpraxis in den letzten Jahren grundlegend verändert. Was vor der COVID-19-Pandemie noch als Notlösung galt, ist heute selbstverständlicher Teil vieler Coachingformate: Video-Coachings via Zoom, schriftbasierte Reflexionsräume (z. B. per E-Mail, Chat oder digitale Tagebücher), hybride Formate und sogar vollständig asynchrone Coachingtools mit KI-Unterstützung.

3.1 Digitale Settings im Coaching

Insbesondere Videoformate ermöglichen es, Coaching ortsunabhängig anzubieten mit hoher Reichweite und großer zeitlicher Flexibilität. Auch textbasierte Kommunikationswege, wie Coachingtagebücher oder Messenger-Chats, haben ihren Platz gefunden, vor allem in der Selbstreflexion oder bei flankierender Prozessbegleitung. Darüber hinaus entstehen zunehmend digitale Plattformen, die Coachingtools automatisieren oder KI-gestützt strukturieren (z. B. durch Fragengeneratoren oder Selbstcoaching-Plattformen).

Für Coaches eröffnet das neue Möglichkeiten der Prozessgestaltung – auch im Konzernumfeld, in dem Effizienz, Flexibilität und Skalierbarkeit oft gefordert sind. Doch mit

⁴ Vgl. Rosa, 2016, S. 298.

⁵ Vgl. Schlippe & Schweitzer, 2016, S. 179.

⁶ Vgl. Andersen, 2018, S. 56.

den neuen Formaten verändern sich auch die Bedingungen, unter denen Coachingbeziehungen entstehen und erhalten werden.

3.2 Chancen und Herausforderungen

Digitale Settings bieten zahlreiche Vorteile: Sie erleichtern Zugang zu Coaching, reduzieren Anreisezeiten, ermöglichen kurzfristige Terminfindung und bieten in bestimmten Fällen sogar eine höhere emotionale Sicherheit (z. B. bei sensiblen Themen oder introvertierten Coachees). Asynchrone Kommunikation kann zudem eine vertiefte Selbstreflexion fördern, da die Zeit zum Nachdenken zwischen Impuls und Antwort verlängert wird.

Gleichzeitig bringen diese Formate Herausforderungen mit sich, insbesondere im Hinblick auf die Beziehungsgestaltung: Nonverbale Signale wie Mimik, Körpersprache und Atmung sind im digitalen Raum reduziert oder verzögert wahrnehmbar. Die Gefahr von Missverständnissen steigt, vor allem bei rein schriftbasierten Formaten. Technische Probleme können den Fluss stören, und manche KlientInnen empfinden digitale Räume als unpersönlich.

3.3 Verändert sich Präsenz im virtuellen Raum?

Die Frage, ob sich Präsenz im virtuellen Coaching fundamental verändert, lässt sich differenziert beantworten. Auf einer oberflächlichen Ebene mag der Kontakt durch Bildschirm oder Textkanal vermittelt sein. Doch die systemische Haltung kann auch im digitalen Raum spürbar werden, wenn sie bewusst gepflegt wird.

Studien und Praxisberichte zeigen, dass emotionale Nähe, Resonanz und Vertrauen auch in digitalen Coachings entstehen können – vorausgesetzt, der Coach gestaltet den Raum aktiv, hört zugewandt zu, reflektiert den digitalen Kontext mit und bleibt präsent im dialogischen Sinne. Präsenz zeigt sich hier weniger durch physischen Ausdruck als durch qualitative Aufmerksamkeit, sprachliche Sensibilität und die Fähigkeit, auch Stille, Pausen und Emotionen digital zu begleiten.

Im virtuellen Raum verlagert sich Präsenz somit von der physischen zur relationalen Dimension: Sie wird zu einer bewussten Handlung, nicht zu einer Selbstverständlichkeit. Das erfordert vom Coach neue Kompetenzen – technischer, kommunikativer und systemischer Art – und eine kontinuierliche Reflexion darüber, was „Nähe“ und „Beziehung“ im digitalen Wandel bedeuten.⁷

4. KI als Coaching-Gegenüber: Eine systemische Einordnung

Mit dem Aufkommen großer Sprachmodelle (Large Language Models, LLMs) wie ChatGPT hat sich das Verständnis davon, was ein „Dialog“ ist, grundlegend verschoben. Plötzlich steht ein

⁷ Vgl. Schreyögg, 2012, S. 115 ff.

digitales System zur Verfügung, das nicht nur Fragen beantwortet, sondern Rückfragen stellt, Gedanken sortiert, neue Perspektiven aufzeigt und damit Fähigkeiten andeutet, die in der Nähe professionellen Coachings liegen. Doch was passiert, wenn ein Coachingsetting nicht mehr ausschließlich zwischen zwei Menschen stattfindet, sondern eine KI zum Gegenüber wird? Ist das noch ein Coaching-Gespräch im systemischen Sinne oder etwas völlig anderes?

4.1 Was ist ein LLM und wie „kommuniziert“ es?

Large Language Models wie ChatGPT basieren auf neuronalen Netzwerken, die auf der Grundlage großer Textmengen trainiert wurden. Sie erkennen statistische Muster in Sprache und sind dadurch in der Lage, neue Texte zu generieren, die sprachlich kohärent, semantisch stimmig und erstaunlich kontextsensibel wirken (Bubeck et al., 2023)⁸. Die Kommunikation erfolgt dabei nicht über Verständnis im menschlichen Sinne, sondern über die Wahrscheinlichkeitsverteilung der nächsten Wörter im jeweiligen Kontext.

Diese Form der Textgenerierung ist rein syntaktisch: Das Modell versteht keine Bedeutung, es erzeugt plausible sprachliche Reaktionen – eine Art „hochkompetentes Simulieren von Dialog“ (Floridi & Chiriatti, 2020)⁹. Dennoch entsteht in der Interaktion oft das Gefühl eines echten Gegenübers. Nutzer und Nutzerinnen erleben sich gehört, bestätigt, strukturiert oder herausgefordert – Funktionen, die auch einem Coachingprozess zugeschrieben werden.

4.2 Kann eine KI „resonant“ sein?

Die systemische Perspektive auf Resonanz, etwa im Sinne von Hartmut Rosa¹⁰, betont die lebendige Wechselwirkung zwischen Subjekten: Die Welt antwortet, wenn man sich ihr öffnet, und diese Antwort verändert beide Seiten. Resonanz ist nicht nur Reaktion, sondern Beziehung: sie berührt, irritiert, verwandelt. Eine KI kann antworten, teilweise sogar überraschend und „passend“. Doch handelt es sich dabei um Resonanz im systemischen Sinn? Die Antwort ist: **jein**.

Einerseits erzeugt der Dialog mit einer KI beim Menschen oft subjektiv das Erleben von Resonanz. Die Sprache ist flüssig, das Modell stellt kluge Fragen, geht auf Emotionen ein, spiegelt Aussagen. In der Praxis kann das sehr wohl zu Erkenntnissen, Entlastung oder Selbstreflexion führen – alles Effekte, die auch im Coaching erwünscht sind.

Andererseits fehlt der KI genau das, was systemische Resonanz ausmacht: eine eigene Subjektivität. Sie hat keine Gefühle, keine Geschichte, keine persönliche Perspektive, keine Erfahrung von Beziehung. Sie „weiß“ nicht, dass sie kommuniziert. Sie ist nicht in Beziehung, sondern nur Teil eines Rechenprozesses. Damit fehlt ihr die dialogische Tiefe, die zwischen zwei resonanten Subjekten entsteht. Resonanz, so betrachtet, bleibt eine Einbahnstraße, wenn sie nur auf der Seite des Menschen entsteht.

⁸ Vgl. Bubeck et al., 2023.

⁹ Vgl. Floridi & Chiriatti, 2020, S. 681 ff.

¹⁰ Vgl. Rosa, 2016, S. 298 ff.

4.3 Subjektivität und Beobachtung zweiter Ordnung: Ist KI ein Gesprächspartner im systemischen Sinne?

Ein zentrales Prinzip systemischen Coachings ist die Beobachtung zweiter Ordnung: Der Coach beobachtet nicht nur den Inhalt der Kommunikation, sondern auch den Kommunikationsprozess selbst, inklusive seiner eigenen Rolle darin (von Foerster, 1999)¹¹. Dieses reflexive Moment ist zutiefst menschlich: Es basiert auf Selbstwahrnehmung, Empathie, Erfahrung und ethischer Verantwortung.

Eine KI kann systemische Fragen stellen, aber sie reflektiert nicht ihren eigenen Anteil am Prozess. Sie beobachtet keine Kommunikation, sondern berechnet sprachliche Wahrscheinlichkeiten. Auch wenn sie den Anschein eines metakommunikativen Dialogs erzeugen kann (z. B. durch Sätze wie „Ich höre, dass dir dieses Thema wichtig ist“), bleibt dies ein sprachliches Muster ohne inneres Erleben.¹²

Im systemischen Sinne ist die KI deshalb kein echter Gesprächspartner, sondern ein intelligentes Werkzeug, das helfen kann, Gedanken zu ordnen, neue Perspektiven anzuregen oder Fragen zu generieren. Die Verantwortung für Kontext, Ethik und Beziehungsgestaltung liegt dabei vollständig beim Menschen – ob als Coach oder Coachee.¹³

Und doch: Wenn man sich auf die Interaktion mit einer KI bewusst einlässt, kann ein sinnstiftender Dialog entstehen. Nicht, weil die KI „versteht“, sondern weil der Mensch sich selbst begegnet, während er mit der Maschine spricht. In diesem Sinne ist KI kein Coaching-Gegenüber im klassischen systemischen Sinne, wohl aber ein Spiegel, ein Katalysator, ein Resonanzkörper, über den neue Einsichten möglich werden.

5. Mini-Selbstversuch: Coachingdialog mit ChatGPT

Um die Frage, ob und inwiefern KI-basierte Systeme wie ChatGPT im Coachingkontext eine erlebbare Präsenz erzeugen können, nicht nur theoretisch, sondern auch praxisnah zu untersuchen, habe ich einen Mini-Selbstversuch durchgeführt. Ziel war es, das eigene Erleben eines Coachingdialogs mit einem LLM (Large Language Model) zu reflektieren, mit Fokus auf systemisch zentrale Elemente wie Resonanz, Selbstreflexion, Präsenzgefühl und Irritation.

5.1 Vorgehensweise

Für meinen Selbstversuch habe ich eine reale Fragestellung gewählt, wie sie auch in einem klassischen Coachingprozess denkbar wäre: „Wie kann ich mit meinem eigenen Perfektionismus umgehen, wenn ich gleichzeitig in einem Konzernkontext wirksam und präsent bleiben möchte?“

¹¹ Vgl. von Foerster, 1993, S. 74 ff.

¹² Vgl. Floridi & Chiriatti, 2020, S. 683.

¹³ Vgl. Rosa, 2016, S. 307 ff.

Diese Frage entspringt einem inneren Thema, das mich in bestimmten beruflichen Kontexten begleitet: Ich merke, dass ich in Situationen, in denen ich eigentlich gerne Verantwortung übernehmen oder Impulse einbringen würde, zögere. Nicht, weil ich die Aufgabe nicht bewältigen könnte – im Gegenteil. Sondern weil ich befürchte, den Ansprüchen nicht gerecht zu werden und damit Ablehnung zu erfahren. Diese Selbsthemmung führt zu einem inneren Spannungsfeld zwischen dem Wunsch nach Wirksamkeit und dem Bedürfnis nach Sicherheit.

Das Ziel des Selbstcoachings war es daher, dieses innere Muster besser zu verstehen: Was hält mich zurück, obwohl ich eigentlich bereit bin? Woher kommt die Angst vor Ablehnung und wie kann ich mehr Mut entwickeln, um eigenständiger und freier zu handeln?

Ich habe die Eingangsfrage in einem neuen Chatverlauf mit ChatGPT (Modell GPT-4) gestellt, bewusst offen formuliert, so wie sie in einem systemischen Erstgespräch entstehen könnte. Im Verlauf des Dialogs habe ich auf die Repliken der KI reagiert – teils sachlich, teils emotional, mit Assoziationen, persönlichen Ergänzungen oder Rückfragen. Dabei habe ich bewusst darauf geachtet, die KI nicht „testen“ zu wollen, sondern mich dem Prozess innerlich offen zu stellen. Es sollte kein Rollenspiel sein, sondern ein echtes Selbstgespräch in Resonanz mit der KI als strukturierende Dialoghilfe.

Der gesamte Chat dauerte etwa 30 Minuten. Im Anschluss habe ich ihn dokumentiert und im Hinblick auf mein persönliches Erleben und die Wirkung der Intervention reflektiert.

5.2 Beobachtungen: Resonanz, Reflexion, Irritation, Präsenzgefühl

Bereits nach wenigen Antworten spürte ich ein überraschend hohes Maß an Strukturierung und thematischer Tiefe. ChatGPT stellte Fragen, die mich zur Reflexion anregten: *„Was genau bedeutet Perfektion für dich in deinem Arbeitskontext?“* oder *„Welche inneren Stimmen melden sich, wenn du eine Aufgabe als ‚nicht gut genug‘ empfindest?“* Diese Fragen führten dazu, dass ich tatsächlich begann, mich intensiver mit meinem inneren Dialog auseinanderzusetzen.

Es entstand ein subjektives Gefühl von Gesehen-Werden, nicht in einem emotionalen Sinne, sondern im Sinne einer sprachlichen Stimmigkeit. Die KI griff meine Gedanken auf, paraphrasierte sie, und leitete aus dem Kontext neue Impulse ab. Das wirkte fokussierend, fast klärend.

Gleichzeitig stellte sich auch Irritation ein: Manche Fragen wirkten formelhaft oder oberflächlich empathisch: *„Das klingt nach einer echten Herausforderung für dich.“* Diese Aussagen hatten den Anschein von Resonanz, blieben aber inhaltsleer, da sie nicht wirklich auf den emotionalen Gehalt meiner Aussagen eingingen. Es fehlte die Energie, wie sie zwischen Menschen im Kontakt spürbar wird.

Was spürbar wurde: Präsenz im Sinne von Struktur und Aufmerksamkeit, aber keine Resonanz im Sinne von Beziehung und Bewegung. Es war, als spräche ich mit einem sehr geschulten, neutralen Spiegel – einer Instanz, die mir nicht wirklich begegnete, mir aber half, mir selbst zu begegnen.

5.3 Systemische Reflexion: Was war möglich und was fehlte?

Aus systemischer Perspektive war der Dialog in mehrfacher Hinsicht interessant:

- **Möglich war eine vertiefte Selbstreflexion:** Durch gezielte Rückfragen und strukturierende Reaktionen konnte ich Aspekte meines Themas benennen und neue Hypothesen zu inneren Mustern entwickeln. ChatGPT half mir, meine Sprache zu präzisieren – ein Effekt, den man sonst mit einem gut fragenden Coach erlebt.
- **Nicht möglich war eine echte Beziehungserfahrung:** Die KI hatte keine eigene Perspektive, keine Geschichte, keine Emotionen. Damit fehlte das, was im systemischen Coaching zentral ist: der dialogische Kontakt, das feine Wechselspiel von Selbst- und Fremdwahrnehmung, Irritation und Vertrauen, das im Zwischenraum entsteht.
- **Beobachtung 2. Ordnung fand einseitig statt:** Ich reflektierte meine Kommunikation, die KI nicht. Es fehlte die Fähigkeit zur Metakommunikation im engeren Sinne: „*Was bewirkt meine Frage gerade bei dir?*“ oder „*Was verändert sich in unserem Kontakt, wenn du über diesen Anteil sprichst?*“ Genau diese Feinheiten aber sind häufig die wirksamsten Interventionen im Coachingprozess.

Insgesamt lässt sich sagen: Der Dialog mit einer KI kann ein hilfreiches Werkzeug zur Selbstklärung sein, vergleichbar mit einem strukturierten Selbstcoaching-Format. Als Ersatz für einen Coach im systemischen Sinne ist die KI jedoch nicht geeignet. Ihr fehlt die Beziehungsfähigkeit, die Ethik des Nichtwissens und die Fähigkeit zur Allparteilichkeit in einem lebendigen Systemkontext. Was bleibt, ist ein mächtiger Reflexionsraum – vorausgesetzt, der Mensch steuert bewusst den Prozess.

6. Diskussion und Ausblick

Der Dialog mit KI-Systemen wie ChatGPT eröffnet neue Möglichkeitsräume im Coachingkontext und stellt gleichzeitig grundlegende Fragen an das Menschenbild, das Coaching zugrunde liegt. Insbesondere aus systemischer Perspektive zeigt sich ein ambivalentes Bild: Zwischen hilfreicher Struktur und dialogischer Leerstelle, zwischen Reflexionshilfe und Beziehungsersatz, zwischen technischem Fortschritt und anthropologischer Grenze.

6.1 Systemische Haltung im digitalen Raum

Ein zentrales Ergebnis der bisherigen Betrachtungen ist: Viele Elemente systemischer Haltung lassen sich digital umsetzen – auch mit KI. Dazu zählen unter anderem:

- **Nichtwissen** als leitendes Prinzip: KI kann offen fragen, ohne zu bewerten oder Lösungen vorzugeben. Das stärkt die Eigenverantwortung der KlientInnen
- **Hypothesenbildung:** KI ist in der Lage, alternative Perspektiven anzubieten, Muster zu benennen und zur Reframing-Arbeit anzuregen.

- **Lösungsorientierung und Ressourcenblick:** KI kann gezielt nach Stärken, Ausnahmen oder Zukunftsvisionen fragen. Elemente, die aus systemischer Sicht zentral sind.
- **Strukturiertes Fragen:** Hier zeigt sich die besondere Stärke eines LLM. Die sprachliche Klarheit und Konsistenz der Fragen erzeugt häufig Tiefe, auch im Selbstcoaching.

Kurz: Systemische Haltung ist in Teilen auch eine Frage der Kommunikation und Kommunikation ist in weiten Teilen digitalisierbar. Was hingegen nicht digitalisiert werden kann, ist das innere Erleben der Haltung: die ethische und zwischenmenschliche Verankerung des Coachs in Beziehung und Kontext.

6.2 Was bleibt unersetzbar?

Trotz aller technologischen Möglichkeiten bleiben einige Aspekte des systemischen Coachings nicht ersetzbar, zumindest nicht mit der heutigen Technologie:

- **Resonanz und Beziehung:** Eine KI kann sprachlich reagieren, aber nicht mitschwingen, sich berühren lassen oder emotional reagieren. Beziehung bleibt eine körperlich-emotionale Wechselwirkung, die im digitalen Dialog mit KI nicht entsteht.
- **Allparteilichkeit und Kontextkompetenz:** Systemisches Coaching berücksichtigt komplexe Systemdynamiken – soziale, emotionale, kulturelle. Eine KI kennt keine Systeme im lebendigen Sinn, sie operiert mit Mustern. Der Kontext fehlt ihr.
- **Beobachtung 2. Ordnung:** Die Fähigkeit, sich selbst im Prozess zu beobachten, die eigene Wirkung zu reflektieren und transparent zu machen, bleibt ein menschlicher Akt. Eine KI kann metasprachlich agieren, aber nicht metareflexiv.

Insgesamt bedeutet das: KI kann vieles ermöglichen, aber sie verkörpert nichts. Das macht sie zur Ergänzung, nicht zum Ersatz.

6.3 Werkzeug oder Co-Coach?

In der praktischen Coachingarbeit, wie etwa in Konzernen oder digitalen Veränderungsprojekten, stellt sich zunehmend nicht mehr die Frage, ob KI eingesetzt wird, sondern wie sinnvoll sie eingebunden werden kann:

- **Als strukturierendes Selbstcoaching-Tool,** um KlientInnen zwischen Terminen zu begleiten oder zur Selbstreflexion anzuregen.
- **Als Impulsgeber** für Coaches: etwa zur Formulierung systemischer Fragen, zur Vorbereitung von Themenfeldern oder zur Simulation von Perspektivwechseln.
- **Als Co-Coach im weiten Sinne,** z. B. als „still anwesende“ Strukturhilfe im Hintergrund, nicht als gleichberechtigter Gesprächspartner, sondern als kreatives Element im Prozessdesign.

Langfristig wird entscheidend sein, wie bewusst und verantwortungsvoll Coaches den Einsatz von KI gestalten. Nicht als Ersatz für Präsenz, sondern als Einladung zur Vertiefung. Nicht als Lösung, sondern als Perspektivgeber. Nicht als Beziehung, sondern als Rahmen, in dem echte Begegnung möglich bleibt.

Fazit

Die vorliegende Arbeit hat sich der Frage gewidmet, wie systemische Präsenz im digitalen Raum – insbesondere im Kontakt mit einer Künstlichen Intelligenz – erlebt, verstanden und eingeordnet werden kann. Ausgehend von den zentralen Begriffen systemischer Haltung wurde untersucht, welche Elemente dieser Haltung in virtuellen Kontexten aufrechterhalten oder transformiert werden können, und wo ihre Grenzen sichtbar werden.

Deutlich wurde: **Auch im digitalen Raum ist systemische Präsenz möglich**, nicht zwingend als physische oder emotionale Nähe, wohl aber als innere Haltung, sprachliche Klarheit, methodische Struktur und dialogische Offenheit. Digitale Tools, inklusive KI, können diese Präsenz unterstützen, indem sie Fragen generieren, Reflexion anstoßen, Muster sichtbar machen oder Perspektiven strukturieren.

Gleichzeitig wurde klar, dass KI-basierte Modelle wie ChatGPT **kein Ersatz für zwischenmenschliche Beziehung** sind. Ihnen fehlt das körperlich-emotionale Mitschwingen, das ethische Bewusstsein, die Selbstbeobachtung zweiter Ordnung. Systemisches Coaching lebt von der Beziehung im Hier und Jetzt, einer Qualität, die bisher weder simuliert noch programmiert werden kann.

Und doch zeigt der Mini-Selbstversuch: KI kann ein **kraftvoller Spiegel** sein. Ein Katalysator für Selbstklärung. Ein strukturierter Resonanzraum – nicht im Sinne echter Gegenseitigkeit, aber im Sinne eines reflektierenden Widerhalls. In einer digitalisierten Arbeitswelt, in der Geschwindigkeit, Komplexität und Informationsdichte stetig zunehmen, kann dies ein wertvoller Beitrag sein.

In meinem beruflichen Kontext, als Coach und Facilitator im digitalen Wandel eines Konzerns, erlebe ich diese Entwicklung als Chance. Die Kombination aus systemischer Haltung und technologischer Offenheit ermöglicht neue Wege: für niedrigschwellige Reflexion, für selbstgesteuertes Lernen, für innovative Prozessgestaltung. Entscheidend ist dabei nicht die Technologie an sich, sondern die Haltung, mit der wir ihr begegnen.

Künstliche Intelligenz kann systemisches Coaching nicht ersetzen, aber es begleiten, erweitern, ergänzen. Als Werkzeug, als Denkpartner, vielleicht sogar als Co-Coach im weiteren Sinne. Und damit stellt sich am Ende weniger die Frage, *ob* KI ins Coaching gehört, sondern wie wir sie mit unserer Präsenz verbinden können, damit Beziehung, Verantwortung und Resonanz auch im digitalen Raum lebendig bleiben.

Literaturverzeichnis

Bücher

- Andersen, Tom. *Das reflektierende Team: Dialoge und Dialoge über die Dialoge*. Dortmund, modernes lernen, 2018.
- Foerster, Heinz von. *Wissen und Gewissen: Versuch einer Brücke*. Frankfurt am Main, Suhrkamp, 1993.
- Rosa, Hartmut. *Resonanz. Eine Soziologie der Weltbeziehung*. Berlin, Suhrkamp, 2016.
- Schlippe, Arist von & Schweitzer, Jochen. *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I: Das Grundlagenwissen*. Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, 2016.
- Schreyögg, Astrid. *Coaching: Eine Einführung für Praxis und Ausbildung*. Frankfurt am Main, Campus Verlag, 2012 (7. Auflage).
- Schulz von Thun, Friedemann. *Miteinander reden 3: Das "innere Team" und situationsgerechte Kommunikation*. Reinbek bei Hamburg, Rowohlt, 2013.
- Simon, Fritz B. & Rech-Simon, Christel. *Zirkuläres Fragen. Systemische Therapie in Fallbeispielen: Ein Lernbuch*. 15. Auflage. Heidelberg, Carl-Auer Verlag, 2023.

Zeitschriftenartikel / Sammelbände

- Floridi, Luciano & Chiriatti, Matteo. "GPT-3: Its Nature, Scope, Limits, and Consequences." *Minds and Machines*, Springer Netherlands, 2020, S. 681–694.
- Bubeck, Sébastien et al. *Sparks of Artificial General Intelligence: Early experiments with GPT-4*. Cornell University arXiv Preprint, 2023.

Bildnachweisverzeichnis

- Titelbild erstellt mit dem KI-Bildgenerator DALL-E von OpenAI via ChatGPT, Juli 2025.

Hinweis zum Einsatz Künstlicher Intelligenz

Bei der Erarbeitung dieser Abschlussarbeit kam unterstützend die KI-Anwendung ChatGPT (OpenAI, GPT-4.5) zum Einsatz. Die KI wurde genutzt, um Gliederungsvorschläge zu entwickeln, sprachliche Entwürfe zu generieren und Reflexionsprozesse anzuregen – vergleichbar mit einem digitalen Denkpартner.

Alle Inhalte wurden von mir kritisch geprüft, überarbeitet und mit meiner eigenen fachlichen und systemischen Perspektive angereichert. Die Verantwortung für Struktur, Argumentation, Inhalt und Haltung dieser Arbeit liegt vollständig bei mir als Verfasserin.