

“Künstliche Intelligenz im Kontext Business Coaching”

Themenbereich: Coaching Tools & Methoden

Verwandte Bereiche: Organisations-/Teamentwicklung, Führung,
Business Management, Persönlichkeitsentwicklung,
Online Coaching

Abschlussarbeit

im Rahmen der Ausbildung
Systemisches Coaching
bei InKonstellation
in Stuttgart
September 2025 - April 2026

Petra Kraemer
Flein, 6. Januar 2026

Genderhinweis

Zugunsten einer besseren Lesbarkeit wird im Rahmen dieser Abschlussarbeit das generische Maskulinum verwendet. Deshalb wird auf eine Doppelnennung oder gegenderte Bezeichnung verzichtet. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich immer gleichermaßen auf weibliche, männliche und diverse Personen.

Abkürzungsverzeichnis

BMW	_____	Bayerische Motoren Werke
BDVT	_____	Berufsverband für Training, Beratung und Coaching e.V.
CEO	_____	Chief Executive Officer
DVBT	_____	Deutscher Bundesverband Coaching e.V.
ICF	_____	International Coaching Federation
KI	_____	Künstliche Intelligenz
LLM	_____	Large Language Model

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Versuchsaufbau, Screenshots der Bunch.ai-App (Profil, Daily Start Screen)	_____	2
Abbildung 2: Der Coaching Prozess (eigene Darstellung)	_____	3
Abbildung 3: Screenshots der Kommunikation mit dem KI-Coach "Bunchee"	_____	7
Abbildung 4: Screenshot aus Bunch.ai mit dem für mich gewählten Szenario des Tages	_____	8

Abstract

Diese Abschlussarbeit befasst sich mit den aktuellen Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz (KI) im Business Coaching. Generell wird Business Coaching - als Form des Coachings im beruflichen Umfeld - als ein effektives Mittel zur Unterstützung von Fach- und Führungskräften bei der Entwicklung von Softskills und zur Stärkung der Unternehmens- und Führungskultur angesehen, wobei technologische Möglichkeiten, insbesondere KI, den Zugang zu Coaching-Angeboten rasant erweitert haben.

Die für diese Arbeit genutzte wissenschaftliche Literatur, sowie Artikel und Onlinequellen sagen zumeist, dass der strategische Einsatz von KI - gemeinsam mit Human Coaching, oft als "blended Coaching" bezeichnet - noch nicht vollständig ausgereift ist. Sie besagen jedoch auch, dass sich mit den neuen technologischen Möglichkeiten bereits heute einige Vorteile hinsichtlich Kosteneffizienz, Skalierbarkeit und Zugriff auf ein großes Spektrum an Hintergrundwissen bieten. Auch zu Zwecken der Transparenz über die Zielerreichung und für die Ausspielung von Nudges (Anstößen) lassen sich gemäß Literatur einige Nutzungsszenarien erkennen.

Der im Rahmen der Arbeit durchgeführte Selbstversuch verdeutlicht einige Grenzen. Hierbei geht es insbesondere darum, dass die Grenzen zwischen Coaching und Beratung verschwimmen, da der KI-Coach "Bunchee" in der Interaktion direkte Handlungsempfehlungen liefert und keine Fragen oder Interventionen einer Coach-Klienten-Sitzung abbildet. Essenzielle Elemente des Coachingprozesses, wie die umfassende Ziel- und Auftragsklärung sowie die Situationsanalyse und die Mobilisierung eigener Ressourcen des Klienten fehlen ebenfalls.

Diese Arbeit setzt die Erkenntnisse der hier angesprochenen Primär- und Sekundärforschung in den Kontext verschiedener Bereiche des Business Coachings. Abschließend wird daraus ein Fazit gezogen sowie ein Ausblick für mögliche weitere Explorationen des Themas abgeleitet.

Inhaltsverzeichnis

Genderhinweis.....	II
Abkürzungsverzeichnis.....	II
Abbildungsverzeichnis.....	II
Abstract.....	III
Inhaltsverzeichnis.....	IV
1 Einleitung.....	1
1.1 Relevanz des Themas und Problemstellung.....	1
1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit.....	1
2 Methodik.....	2
2.1 Vorgehen, Methodik und Limitationen.....	2
3 Definition von Business Coaching.....	3
4 Künstliche Intelligenz im Business Coaching.....	4
5 Individuelles Business Coaching und KI.....	6
5.1 Coaching zur persönlichen Entwicklung.....	6
5.2 Coaching beim Karrieresprung.....	8
5.3 Coaching in beruflichen Krisensituationen.....	9
6 Führungskräfte Coaching und KI.....	10
6.1 Coaching-Anlässe und KI im Kontext Führungskraft.....	10
6.2 Executive Coaching und KI.....	11
7 Teamcoaching und KI.....	12
8 Fazit und Ausblick.....	12
Anhang.....	V
Literatur- und Plattformen-Verzeichnis.....	V

1 Einleitung

1.1 Relevanz des Themas und Problemstellung

Wenn heute von besonders innovativen oder erfolgreichen Unternehmen und Marken gesprochen wird, dann geht es neben der reinen Aufzählung von harten Unternehmenskennzahlen, erfolgreichen Produkten und Marktpositionen oft auch darum, wie es überhaupt gelungen ist, in einer Welt der Attention Economy, die so begehrte Aufmerksamkeit der Kunden zu gewinnen und den jeweiligen Erfolg zu ermöglichen (Falkinger, 2003).

Kunden kaufen heute nicht mehr nur ein Produkt, sie kaufen das Erlebnis, das sie mit dem Produkt verbinden. Oder anders gesagt kaufen Kunden das "Why" (Sinek, 2009) eines Produkts oder einer Dienstleistung. Unternehmen müssen ihre Innovations- und Absatzstrategie also auf die Erwartungen der Kunden ausrichten. Nehmen Sie als Beispiel BMW, verkauft das Unternehmen hochwertige Fahrzeuge oder *Freude am Fahren*? Verkaufen erfolgreiche Immobilienmakler Häuser oder ein *Zuhause*? So einleuchtend es klingt, so schwierig kann es jedoch sein, das Produkterlebnis herzustellen und passgenau zur Erwartung des Kunden zu verkaufen. Damit die richtige Produkt-, Innovations- und Absatzstrategie gelingt, braucht man nicht nur ein gutes Produkt, man braucht auch einen bestimmten "Spirit" oder das richtige "Mindset". Eine große Anforderung also an die Unternehmens- und Führungskultur und somit für die Fach- und Führungskräfte in den jeweiligen Unternehmen.

Wird die Führungskultur als kritischer Erfolgsfaktor angesehen, dann hat Lisa Haisha es mit ihrer Aussage *"Great leaders don't set out to be a leader, they set out to make a difference. It's never about the role, it's always about the goal."* sehr gut auf den Punkt gebracht. Neben der fachlichen Weiterbildung muss die Entwicklung von Softskills, immer mehr in den Fokus in der Personal- und Führungskräfteentwicklung rücken, um Unternehmensziele sicher erreichen zu können.

Coaching, hier genauer Business Coaching, kann dabei ein sehr effektives Mittel sein, um den vielfältigen Aufgaben und Herausforderungen zu begegnen, Fach- und Führungskräfte auf ihrer individuellen Entwicklungsreise zielgerichtet zu unterstützen und die gewünschte Unternehmens- und Führungskultur zu erreichen oder zu stärken. Mit den heutigen technologischen Möglichkeiten, insbesondere dem Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI), haben sich nicht nur der Zugang zu Coaching und Coaches, sondern auch die Möglichkeiten der Nutzung von Coaching- und Fortbildungsangeboten rasant erweitert.

1.2 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

Diese Arbeit will einen Blick auf die aktuellen Möglichkeiten und Grenzen dieser spannenden neuen Entwicklungen werfen. Was ist Coaching überhaupt? Und was ist Business Coaching? Welche Elemente gibt es dabei? Was hat es mit dem Einsatz von KI auf sich? Welche Optionen und Möglichkeiten bietet die Technologie als Ersatz oder als Ergänzung zum Human Coaching? Und wo liegen die Grenzen, Hürden oder Risiken? Den Einstieg in das Thema starte ich mit einem kurzen Blick auf die Methodik. Anschließend möchte ich diese Begriffe und Elemente nicht nur erklären und

detaillieren, sondern jeweils auch direkt in den Kontext der Möglichkeiten von KI setzen. Es soll gezeigt werden "was drin sein kann", wenn man sich neuer, technologischer Möglichkeiten bedient. Daneben soll es auch darum gehen, welche Angebote bereits bestehen, wie sie sich unterscheiden und wo die Grenzen liegen, bzw. aus welchen Aspekten sie bestehen. Am Ende findet sich ein kurzes Fazit der Ausarbeitung sowie ein Blick auf mögliche weitere Explorationsfelder.

2 Methodik

2.1 Vorgehen, Methodik und Limitationen

Diese Abschlussarbeit stellt keine wissenschaftliche Arbeit dar, ich lehne mich jedoch an die Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens an, um trotz des gesetzten Seitenvolumens und der zeitlichen Limitation eine klar nachvollziehbare Vorgehensweise und ausreichende Thementiefe zu erreichen. Im Bezug zum Thema und zur Menge und Tiefe vorliegender Forschung und Literatur habe ich mich für ein exploratives Vorgehen entschieden.

Hierzu kombiniere ich das Experiment als Element der Primärforschung mit der Literaturanalyse als Element der Sekundärforschung (ausführlich beschrieben werden die Forschungsvorgehen z.B. von Glaser & Strauss, 1998; Mayring & Fenzl, 2019 oder Klandt & Heidenreich, 2017). Bei meinem Experiment handelt es sich um einen Selbsterversuch als Anwender von Bunch.ai als KI-basiertes Onlinetool mit der Aufgabe bzw. der eingegebenen Problematik ins Tool, als Teamleiterin im Marketing, mehr Klarheit und Momentum zur Erreichung gemeinsamer Ziele schaffen zu wollen. Zum Start wird dazu im Tool eine Art Mini-Test angeboten, der einen persönlichen Stil ausgibt. Darauf aufbauend ist das Tool so angelegt, dass für jeden Tag für den genutzten Fokus und Stil, ein Tipp sowie ein passendes Szenario angeboten wird, hinterlegt mit Artikeln, Podcasts, Büchern oder weiterführenden Informationsquellen. Zudem hat man Zugriff auf "Bunchee", den KI-Coach, mit dem man in direkte Interaktion treten kann. Basis von "Bunchee" ist ein Large-Language-Model (LLM), das wie bei anderen KI-Chat-Bots oder Service-Anwendungen dazu genutzt wird, die menschliche Sprache zu verstehen und auf Basis der antrainierten Logik (lernen über große Datenmengen) möglichst passende Antworten aus dem Datenpool auszugeben. Die folgende Abbildung verdeutlicht den erläuterten Versuchsaufbau für mein Experiment.

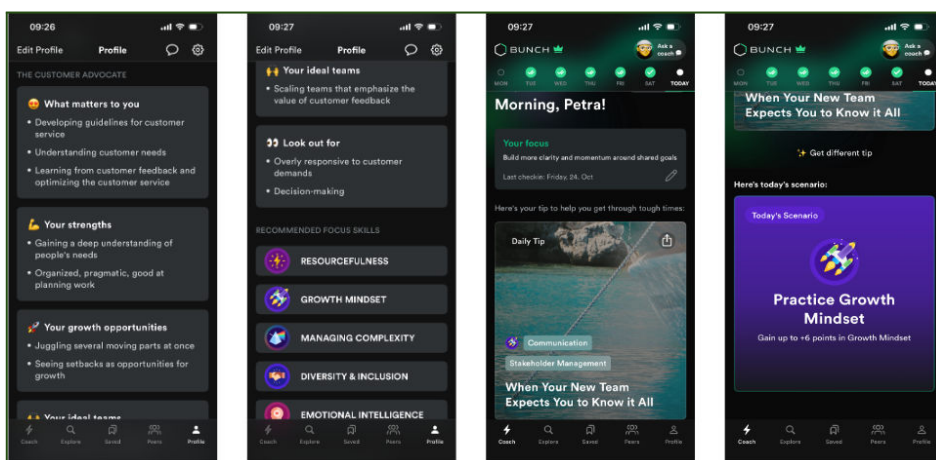


Abbildung 1: Screenshots der Bunch.ai-App mit dem Leadership-Style "Customer Advocate" (Ausschnitt 1-2 von links) und einem der täglichen Startscreens (Ausschnitte 3-4)

Der kostenfreie Test ist auf sieben Tage begrenzt. Da die Stichprobe des Experiments keine quantitative Auswertung ermöglicht, werde ich im Rahmen der Arbeit qualitativ vorgehen und das Experiment und die Ergebnisse der Literaturanalyse in logische Schlussfolgerungen auf die jeweilige Fragestellung bzw. Sektionsüberschrift bringen. Eine spezifische, übergreifende Forschungsfrage definiere ich im Rahmen dieser Arbeit nicht.

3 Definition von Business Coaching

Für Coaching, wie auch für das Business Coaching, als auf den beruflichen Kontext bezogene Form des Coachings, gibt es unterschiedliche Definitionen. Die International Coaching Federation (ICF) sowie die InKonstellation Ausbildungsakademie liegen nah beieinander und sollen mit ihren Ausführungen Basis des Begriffsverständnisses in dieser Arbeit sein. Beide Organisationen beschreiben Coaching als einen Prozess bei dem eine Partnerschaft zwischen Coaches und Klienten besteht und bei dem es darum geht, mögliche Lösungen für persönliche und berufliche Problemstellungen zu erkunden und per Selbstreflexion und Rückgriff auf eigene Ressourcen Grenzen zu überwinden bzw. in Eigenverantwortung für den Umgang mit dem Problemfeld gehen zu können. Grob gesprochen als Hilfe zur Selbsthilfe, die die Möglichkeit zur Selbstwirksamkeit des Klienten (oft auch Coachee genannt) voraussetzt. Die Phasen des Prozesses stelle ich zur Veranschaulichung im folgenden Schaubild dar:

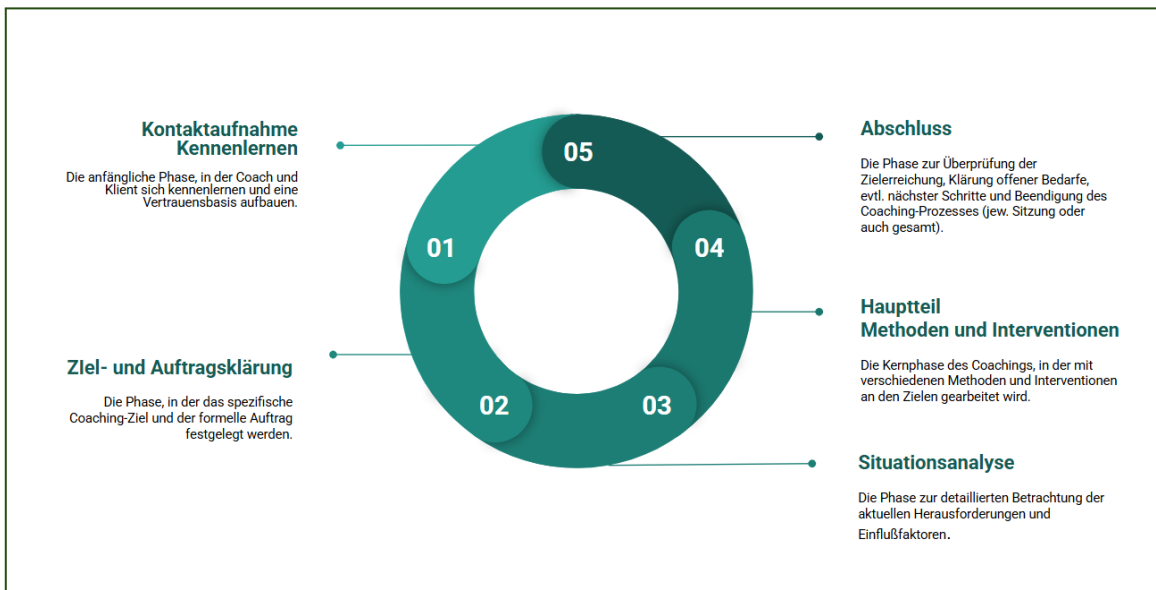


Abbildung 2: Der Coaching-Prozess (eigene Darstellung) in Anlehnung an die Ausführungen des 2ten Moduls der systemischen Coaching Ausbildung bei InKonstellation in Stuttgart (Oktober 2025)

Der geschlossene Kreis soll aufzeigen, dass die Arbeit an einem Coachingthema mehrere Sitzungen umfassen kann. In diesem Fall wird die Kontaktaufnahme im Folgetermin eher als Check-In bzw. Scene-Setting gesehen.

Für die Begriffsdefinition ist die oben angesprochene Selbstwirksamkeit besonders wichtig, da es beim Coaching weder um Heilung von Erkrankungen noch um Belehrung oder praktische Anleitung und klare Handlungsempfehlung geht, wie es bei Therapien oder bei der Beratung der Fall ist.

Ergänzend sollte noch gesagt werden, dass der Begriff Coach keine geschützte Berufsbezeichnung ist, weshalb es für Klienten nicht immer leicht ist, die Qualität der Coachingangebote einzuschätzen. Hierbei helfen Zertifizierungen der Coachingverbände für die jeweiligen Mitglieder/Coaches in ihren Reihen, sowie für die ausbildenden Institutionen. Auch Coachingplattformen greifen bei der Auswahl ihrer Coaches auf diese Zertifizierungen zurück. Für die Klienten lohnt es sich, sofern die Wahl auf eine Coachingplattform fällt, zudem die Bewertungen und Referenzen anzusehen. Letzteres kann man beispielsweise als Unternehmen auf der Suche nach einer Coachingplattform bei den angebotenen Demogesprächen (fast alle Anbieter) genauer hinterfragen.

Zum Coaching im Unternehmenskontext ist zu ergänzen, dass es, wie im Coaching im privaten Bereich auch, einige Schwerpunktfelder gibt. So gibt es das individuelle Business Coaching z.B. für Aufgabenstellungen rund um die persönliche Entwicklung, zum Karrieresprung oder in beruflichen Krisensituationen. Auch das Coaching für Führungskräfte und Executives zählt in dieses Feld. Zudem gibt es im Unternehmenskontext auch das Teamcoaching, bei dem es nicht um individuelle Anliegen, sondern um die Arbeit mit einer Gruppe von Mitarbeitern mit oder auch ohne die jeweiligen Führungskräfte geht.

4 Künstliche Intelligenz im Business Coaching

Coaches sind seit jeher stets bestrebt, ihren Klienten bei der Lösungsfindung möglichst gut zu helfen. Schon jetzt, aber insbesondere auch in Zukunft, wird der strategische Einsatz von Technologie (hier nicht nur auf Basis von KI) – Hand in Hand mit ihrem eigenen Urteilsvermögen, ihrer Empathie und Integrität – ein immer wichtigeres Mittel sein, um dies zu erreichen. So meinen Lancefield, Cable und Clark (2019) und nennen vier Schlüsselbereiche, in denen Technologie den Coachingprozess und dessen Wirkung transformieren kann:

- 1) Um den Fortschritt bei der Zielerreichung anhand einer klaren Ausgangsbasis zu überwachen.
- 2) Um ein umfassenderes Bild dessen zu erstellen, was der Klient sagt (und nicht sagt).
- 3) Um Optionen zu entwickeln, die auf Szenarien, Simulationen und Extrapolationen basieren.
- 4) Für die Ausspielung von „Nudges“ (Anstöße), um Ziel-Verhaltensweisen zu fördern und zu verstärken.

Damit beziehen sich die Autoren allerdings direkt schon darauf, dass Technologie innerhalb des Coachingprozesses genutzt wird. Bose und Gupta (2025) sprechen in diesem Zusammenhang sogar von einer Disruption der Coaching-Branche und nennen den Ansatz der Interaktion von menschlichen Coaches gemeinsam mit dem Einsatz von KI in einem Coachingprozess „blended Coaching“ als neue Form des Coachings. Die Autoren gehen in ihrem Artikel insbesondere darauf ein, dass der Einzug von KI ins Coaching für die Klienten vor allem Kostenvorteile bringt, es aber eben auch erlaubt, auf ein viel größeres Spektrum an gesammeltem Hintergrundwissen und Material zuzugreifen, was sie als disruptive Transformation der Branche sehen (so beschrieben auch von Passmore und Tee, 2023).

Auch die Coachingplattformen selbst verweisen gerne auf die genannten Vorteile, so z.B. BetterUp, Bunch, CoachHub, Growthspace, Leapsome uvm. Mit der Erweiterung ihrer Angebote, neben dem (oft ebenfalls KI-gestützten) Matchmaking von Klienten und Coaches für verschiedene

Mitarbeitergruppen, schaffen sie durch den Zugriff auf einen KI-Coach-Avatar oder KI-Bot, ein leicht skalierbares neues Geschäftsmodell.

Insbesondere in Zeiten, in denen der Wunsch der Klienten nach flexiblem Zugriff auf Coachingangebote weiter zunimmt, stellt das Angebot eine weitere Konkurrenz für etablierte Coaches dar, die ihre Human-to-Human-Coaching-Interaktion oft weniger flexibel, weniger skalierbar und mit eher weniger automatisierten Fortschrittsreports anbieten können. Damit soll nicht gesagt sein, dass selbständige Coaches nicht ebenfalls auf KI und technologische Unterstützung zugreifen oder darauf verweisen können, z.B. für die Bereitstellung von Nudges, nur ist es eben oft nicht originärer Teil des Leistungsangebots an die Klienten. Auch die Klienten selbst nutzen mittlerweile häufig die KI-Suche über ChatGPT oder andere Anbieter, um zusätzliche Informationen zu finden, die sie in ihrem Coaching-Prozess unterstützen könnten. KI hat sich als Alternative zum Sachbuch, Fachartikeln oder der Suchmaschinen-Suche durchaus etabliert, wenn auch oft zunächst nur als erster Schritt oder zusätzliches Element.

Coachingangebote reichen im Unternehmenskontext, ob nun von individuellen Business Coaches oder von Plattformen, zumeist vom Coaching für Fachkräfte bis hin zum Executive Coaching oder Teamcoaching. Dabei stellen die Plattformen heraus, dass sie für die Human-to-Human-Interaktionen ebenfalls auf zertifizierte Coaches mit entsprechender Erfahrung setzen. Über ihr KI-Angebot wollen die Betreiber nun als besonders modern, fortschrittlich oder innovativ wahrgenommen werden. Sie wollen insbesondere Firmenkunden so ein günstiges Zusatzangebot machen und die Zielgruppe innerhalb der Firmen erweitern. Denn traditionell haben Unternehmen Coaching eher als Angebot an ihre Mitarbeiter entweder in Krisensituationen oder, ganz im Gegensatz hierzu, an Toptalente und hochrangige Führungskräfte gemacht. Coaching wird traditionell als exklusiv angesehen und zählt zu den teureren Personalentwicklungs- und Weiterbildungsangeboten. Die KI-Angebote sollen diese Exklusivität nun etwas aufbrechen.

Was sich neben dem Matchmaking hinter den KI-Angeboten der Plattformen genau verbirgt, lässt sich für individuelle Nutzer leider nicht einfach herausfinden, da Testangebote oft nur über die Firmen abgerufen werden können. So bleibt man auf die Informationen auf den Webseiten angewiesen, die eher unkonkret bleiben. Glaubt man den Versprechungen, werden die KI-Coaches immer realer und nähern sich der Qualität ihrer menschlichen Pendanten mehr und mehr an, da sie auch aus Human-to-Human-Coachings lernen, wenn die Informationen dem Modell zur Verfügung gestellt werden. Bose & Gupta (2025) meinen, dass dies jedoch trotzdem nur bedingt möglich sein dürfte, da insbesondere die Ziel- und Auftragsklärung schon für erfahrene Coaches eine der schwierigsten Aufgaben im Coachingprozess ist, die viele unterschiedliche Fähigkeiten abrufen, die Stand heute auch laut Graßmann und Schermuly (2020) noch kaum virtuell darstellbar und schon gar nicht automatisierbar sein dürften. Ebenso dürfte es sich mit dem Feedback zu den Zielen verhalten. Demnach dürfte sich das KI-Coach-Angebot aktuell eher doch noch auf Chatbot-Niveau beschränken.

Weitere wichtige Aspekte, über die man beim Einsatz von KI im Business Coaching neben den Kosten und Einsatzarten sprechen sollte, sind IT-Sicherheit, Datenschutz und die Qualität der angebotenen Leistungen, insbesondere in Bezug auf Ethik und psychologische Sicherheit. Zwar versprechen alle KI-Coaching-Anbieter das Erfüllen höchster Ansprüche, in der wissenschaftlichen Literatur herrscht jedoch Uneinigkeit darüber, inwieweit dies garantiefähig sein kann. Kellogg und Hadley (2023)

versuchen eine Anleitung und geben fünf Schritte an, die dabei helfen sollen, KI-Coaching zum Erfolg zu machen:

- 1) Zunächst spielen die Führungskräfte gemäß den Autoren eine erhebliche Rolle und sollten im ersten Schritt die Vertrauensbasis und den psychologisch sicheren Raum für die Nutzung der Angebote schaffen.
- 2) Mitarbeiter sollten an der Auswahl der Maßnahmen sowie der Zieldefinition beteiligt werden, z.B. in einer Art Gremium.
- 3) Die Teilnehmer sollten stets die Kontrolle über die persönlichen Daten und den Umfang ihres Mitwirkens behalten.
- 4) Die Reportingfunktionen sollten vor allem genutzt werden, um Teilnehmern den Erfolg ihrer Arbeit transparent zu machen und nur anonymisiert für die Firmen einsehbar sein.
- 5) Zudem sollten die beteiligten Führungskräfte vollumfänglich geschult werden, um ihre Mitarbeiter bestmöglich zu unterstützen.

5 Individuelles Business Coaching und KI

Schauen wir also in diesem Kapitel einmal auf die Details bzw. Anwendungsbereiche und starten mit dem Business Coaching für Einzelpersonen. Dies kann über einen Arbeitgeber angeboten werden, oft suchen Arbeitnehmer aber auch aus eigener Motivation nach Unterstützung bei Herausforderungen im beruflichen Kontext. Drei häufige Gründe sind der Wunsch nach Unterstützung, um sich persönlich weiterzuentwickeln, oder wenn es um eine Veränderung im Werdegang oder um Probleme und Hürden im Arbeitsalltag geht, die sich nur schwer alleine auflösen lassen.

Waren vor einigen Jahren noch der Blick in Fachbücher und Ratgeber, oder auch der Zugriff auf wissenschaftliche Literatur oft der erste Schritt, hat sich mit den neuen technologischen Möglichkeiten und der Verbesserung von Suchmaschinenergebnissen und der Volltextsuche per KI, ein für Suchende neues Feld ergeben. Es ist heute viel einfacher und schneller möglich einen ersten Überblick über mögliche Lösungsangebote zu bekommen (oder sich im laufenden Coachingprozess ergänzenden Informationen zu suchen). Mittlerweile gibt es sogar Empfehlungen für Prompts, um sich möglichst gut direkt von KI-Anwendungen wie ChatGPT, Gemini, Copilot und Co. 'coachen' zu lassen (Chamorro-Premuzic, 2025). Da die Modelle aktuell jedoch darauf ausgelegt sind, die Nutzer in ihren Anfragen zu bestätigen und auch nicht immer auf verlässliche Quellen zugreifen und/oder auch Falsch-Annahmen treffen und als solide Aussagen zu einem Thema ausspielen, ist dieser Ansatz mit der entsprechenden Vorsicht zu genießen und Klienten sollten die Antworten durchaus kritisch hinterfragen. Die Modelle der Coachingplattformen wie CoachHub und Weiteren, versprechen hier bessere Qualität und können von Einzelpersonen dann genutzt werden, wenn es über den Arbeitgeber einen Rahmenvertrag gibt. Bei den meisten Anbietern übernimmt dann auch eine KI das Matching des Mitarbeiters mit dem menschlichen Coach. In Deutschland rühmt sich CoachHub, mit dem KI-Coach AIMY™, das am weitesten entwickelte Modell zu haben. Weltweit sieht sich BetterUp als führend. Als komplett offene KI-Plattform präsentiert sich [Bunch.ai](https://www.bunch.ai), die Plattform meines Experiments.

5.1 Coaching zur persönlichen Entwicklung

In den Bereich der persönlichen Entwicklung fallen wohl die meisten Themen für ein Coaching. So reichen die Auswahlfelder In den Suchen des DBVC oder BDVT von der Vorbereitung auf

Auslandsaufenthalte oder Assessment- & Development-Center, über Gesprächsführung und Präsentation, oder Motivation, Selbstführung, Thought Leadership und soziale Kompetenzen bis hin zu Resilienz, Stress & Zeitmanagement und Work-Life-Balance. Ein sehr weites Feld also, in dem Coaches und Klienten ganz traditionell vor Ort, oder online per digitalem Endgerät, zusammenarbeiten. Auch die Anzahl an Fachliteratur oder Forschungsartikeln und Ratgebern ist beträchtlich.

So könnten sich am Beispiel meines Falles - *Klarheit und Momentum zur Erreichung gemeinsamer Ziele schaffen* - sicher einige gemeinsame Termine, unter Nutzung verschiedener Coaching-Methoden und Interventionen, gestalten lassen. Da das Ziel sehr groß ist, könnte sich ein Coach bei der Ziel- und Auftragsklärung sicher zunächst einmal einige Zeit mit mir im Coaching Haus aufhalten, um herauszufinden was mit Momentum und Klarheit gemeint ist und was ich als Klient unter gemeinsamen Zielen verstehe, bzw. wer Teil dieser Gemeinsamkeit ist. Auf jeden Fall müssten das Anliegen eingeordnet, das Umfeld analysiert und die Situation möglichst klar beschrieben werden. Zudem würde ein guter Coach sicher auch den Bezug zu meiner Gefühls- und Erlebniswelt mit oder für das Thema herstellen.

Gehen wir einmal von dem Fallbeispiel aus, das ich für mein Experiment gewählt habe, und der Auftrag für eine der Sitzungen wäre, mit mir Möglichkeiten zu erarbeiten, wie ich die zur Erreichung des gemeinsamen Teamziels notwendigen Tätigkeiten in hoher Qualität erarbeiten kann und das Team trotzdem nicht damit frustriere, dass Entscheidungen dadurch gelegentlich länger als wünschenswert auf sich warten lassen. Hier könnte man in Richtung der eigenen Arbeit steuern oder auch in Richtung der Kommunikation zum Team. Dann könnte man herausfinden, auf welche Ressourcen ich zurückgreifen kann, um das jeweilige Problem anzugehen. Im Laufe eines solchen Gesprächs könnten einem geübten Coach auch kleine Übungsaufgaben oder Verweise auf Literatur einfallen, die er mir mitgeben könnte.

Im Rahmen dieser Arbeit habe ich also ein solches Szenario aufgestellt und "Bunchee", den KI-Coach, befragt:

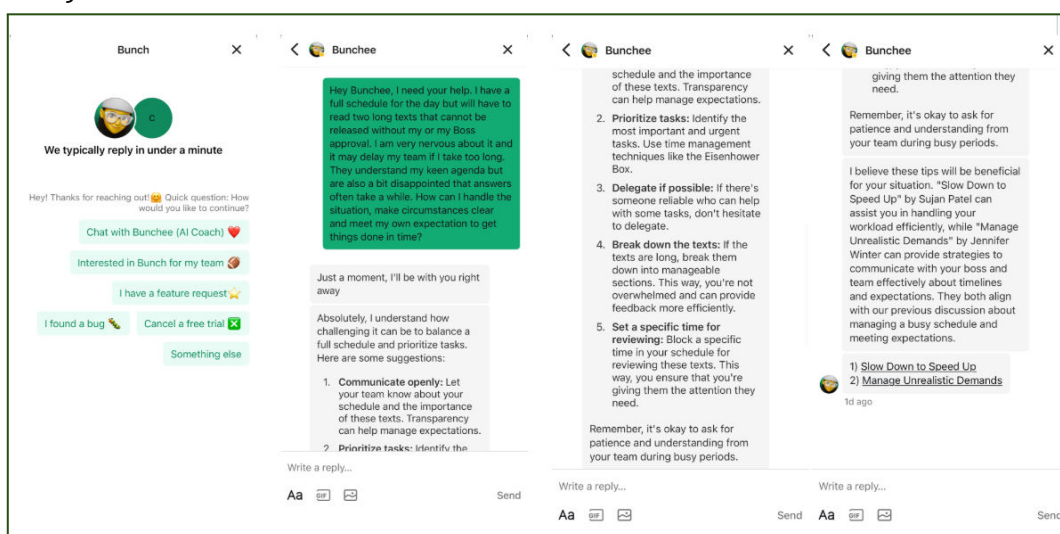


Abbildung 3: Screenshots der KI-Anwendung Bunch.ai auf meinem privaten Mobiltelefon. Kommunikation mit dem KI-Coach "Bunchee" vom 25.10.2025

Wie die Abbildung zeigt, nimmt "Bunchee" mein Thema sofort auf und kommt mit direkten Lösungsvorschlägen auf meine Frage auf mich zu. Ich finde die Antwort zwar schon recht passend, aber dennoch fühle ich mich hier sehr direkt mit einer Handlungsempfehlung beraten. Der KI-Coach nimmt den Prompt unmittelbar als gegeben hin, hinterfragt nicht die Sinnhaftigkeit oder den Konflikt in der Fragestellung, die ja eigentlich aus zwei getrennten Fragen besteht. Auch hinterfragt er das System nicht näher oder beleuchtet alle Einflussnehmer. Das Coaching Haus bzw. all seine Elemente zur Auftragsklärung und Situationsanalyse fehlen. Die KI versucht auch nicht, meine eigenen Ressourcen zu identifizieren und zu mobilisieren und mich als Klienten in der Lösungsfindung zu begleiten. Stattdessen erfolgt der Tipp direkt, etwas untermalt mit den Quellen, mit denen meine Anfrage abgeglichen wurde und aus der als Zusammenfassung die Antwort dann stammt. Im aktuellen Fall ist das nicht weiter tragisch, da ich mich ja nicht in einer Krisensituation oder emotional bedenklichen Verfassung befinde. Es ist aber eben auch kein Coaching gemäß der obigen Definition, sondern gleicht mehr einer Beratung. [Bunch.ai](https://bunch.ai) bietet keine Coachings über eigene Coaches an, sondern belässt die Leistung der Plattform beim KI-Bot-Coach und dem zur Verfügung stellen von Szenarien und Tipps sowie weiteren Hintergrundmaterialien, die zum Szenario passen aber auch aus einer Art Bibliothek selbst gewählt werden können. Die einzige weitere Möglichkeit, die man zur Interaktion sonst hat, ist die Peer-Interaktion mit weiteren Mitgliedern, die man in seinen Kreis einbettet.

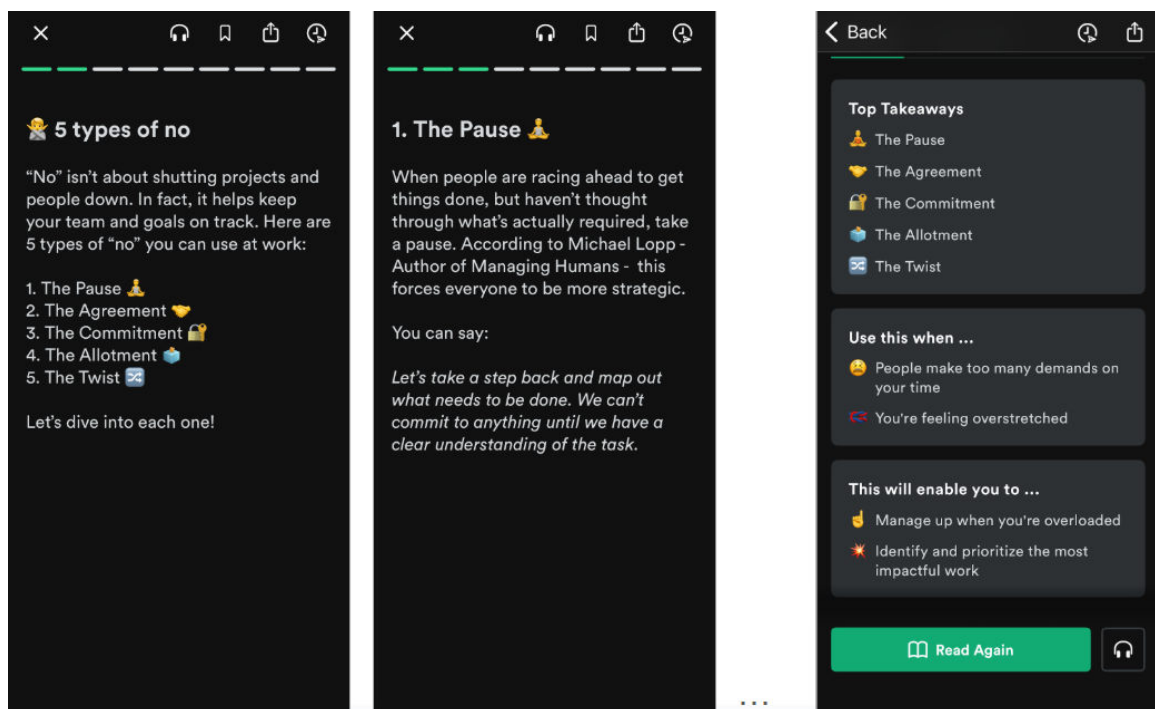


Abbildung 4: Screenshot aus [Bunch.ai](https://bunch.ai) vom 25.10.2025 mit dem für mich gewählten Szenario des Tages, passend zu meinem aktuellen Fokus und meinem Führungsstil.

Das gewählte Szenario ist mit den Rahmenvorgaben dieser Arbeit ein sehr kleiner Ausschnitt des individuellen Coachings im Business Kontext und kann auf keinen Fall vollumfänglich für Coaching zur persönlichen Entwicklung stehen.

5.2 Coaching beim Karrieresprung

Ein ebenfalls großes Themenfeld, das auch zur persönlichen Entwicklung zählt, sich aber gezielt mit dem Werdegang beschäftigt, ist der Karrieresprung. Wohin möchte und sollte ich meine Karriere

steuern? Was ist der beste nächste Schritt vom aktuellen Punkt aus? Welche Möglichkeiten habe ich jetzt gerade? Diese und ähnliche Fragen sind oft gar nicht so leicht zu beantworten und die Arbeit mit einem Coach kann für Menschen in einer Umbruchphase Klarheit bringen (Chramorro-Premuzic, 2025). Auch hier ist jeder Fall anders, denn ob es sich um Profil-Verbesserungen und Personal Branding, Fragestellungen zur Such- & Auswahlstrategie, Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche & Assessment Center, Gehaltsverhandlungen, Beförderungen oder externe Wechsel handelt, ist entscheidend für den Umfang des Coachingbedarfs und die Auswahl der Methoden und Interventionen.

KI kann im Karriere Coaching als Hilfe eingesetzt werden, um den aktuellen Coachingprozess zu unterstützen. So kann beispielsweise ein Bewerbungsgespräch geübt werden, indem man der KI im Prompt immer wieder andere Charakter zuweist und unterschiedliche Szenarien durchgespielt. KI Anwendungen wie ChatGPT sind auch bereits sehr weit fortgeschritten darin, aus den eigenen Prompts (bzw. der Historie eigener Prompts) zu lernen und auf dieser Basis Profil-Verbesserungen vorzuschlagen oder Stärken und Schwächen daraus zu spiegeln sowie eine Varietät an Möglichkeiten aus diesen aufzuzeigen. Mit einem realen menschlichen Coachingprozess gleichzusetzen ist die Technologie allerdings noch nicht. Hierzu reicht die Präzision in den Interventionen noch nicht aus. Zudem gibt man hier auch sehr persönliche Daten preis und sollte die ausgespielten Ergebnisse kritisch hinterfragen sowie Quellen prüfen. Der Einsatz ist hier also insbesondere bei den offenen KI Anwendungen genau abzuwägen.

Wie die Performance der KI-Coaches der Portale wie CoachHub u. ä. zu beurteilen ist, kann auf Grund der Überprüfbarkeit durch Individuen im Rahmen dieser Arbeit nicht vollumfänglich geklärt werden. Glaubt man den Versprechen von CoachHub kann dessen KI-Coach AIMY™ bei Selbstreflexion und Bewusstsein, der Entwicklung von Kernkompetenzen für eine neue Rolle (z.B. Beförderung), Selbstwirksamkeit, wachstumsorientiertem Denken uvm. helfen. Dazu zu sagen ist, dass der KI-Coach angeblich wissenschaftsbasiert und ein Zusatzangebot für alle Mitarbeiter des Kunden ist, was nicht zwangsläufig bedeutet, dass diesen auch ein menschlicher Coach zur Verfügung steht. In der Kombination klingt das Angebot gemäß der Werbeversprechen aber nach einem echten Zusatznutzen. Der KI-Coach AIMY™ unterscheidet sich von anderen Bots wie "Bunchee" z.B. zusätzlich dadurch, dass er als sehr realistisch animierter Avatar mit dem Klienten in den virtuellen Austausch geht und eine Konversation inkl. Rückfragen führt. Demnach wäre der Mehrwert durchaus höher einzuschätzen als der der Nutzung von offenen Plattformen wie ChatGPT, wobei allerdings nur ein eingeschränkter Themenumfang des Karriere Coachings genutzt werden kann. Eine Wechsel-Entscheidung nach Extern für ein Top-Talent wäre vermutlich eher nicht möglich, demnach dürfte die KI auch hierauf nicht trainiert sein.

5.3 Coaching in beruflichen Krisensituationen

Den wohl sensibelsten Teil des beruflichen Coachings stellen Krisensituationen dar. Ob es sich dabei um Mobbing, Überforderung, Stress, innerbetriebliche Konflikte, den Umgang mit einer Kündigung, Ärger mit der Führungskraft oder ähnliche Herausforderungen handelt, hier ist viel menschliches Einfühlungsvermögen gefragt. In der Fachliteratur findet sich erstaunlich wenig Forschung über KI-Anwendungen und berufliche Krisensituationen, die Dunkelziffer an Suchanfragen und Prompts rund um solche Themen dürfte aber hoch sein, da sich Menschen in schwierigen Situation oft schwer damit tun direkt Hilfe bei einem Coach zu suchen.

Je nach Coaching-Anlass kann die Nutzung von Coaching oder Coaching-Plattformen auch durch ein Unternehmen initialisiert werden, um schwierige Situationen wie etwa Mobbing oder Führungsprobleme zu begleiten. Ein wesentlicher Vorteil für den Coachee bzw. Klienten besteht dann darin, dass damit auch die Nutzung von KI - und damit den Verarbeitungsmethoden der Daten innerhalb der KI - in den Verschwiegenheitsvereinbarungen des Unternehmens mit dem Coach bzw. der Coaching-Plattform, geregelt oder zumindest geprüft ist. Bei der Suche durch einen Mitarbeiter ohne Einbindung des Arbeitgebers dürfte die Datenlage schwieriger sein.

Worin sich die wissenschaftliche Literatur einig ist, ist, dass mit der - nennen wir es nicht geleiteten - Nutzung von KI in wirklich kritischen Situationen auch qualitativ ein erhebliches Risiko für den Anwender verbunden ist und die Nutzung als kritisch zu hinterfragen, wenn nicht gar als generell nicht empfehlenswert eingestuft wird, da viele Modelle darauf trainiert sind den Nutzer in seiner Anfrage zu bestätigen, oder auch da die Daten je nach Trainingsstand zur Anfrage nicht immer unbedingt korrekt bzw. passend sind.

6 Führungskräfte Coaching und KI

Dieses Kapitel widmet sich dem Coaching von Führungskräften als gesonderte Form des individuellen Coachings. Wie eingangs erwähnt sind die Führungskultur und die Fähigkeiten von Führungskräften, insbesondere in höheren Leitungsfunktionen, entscheidend für den unternehmerischen Erfolg und die Zielerreichung. Coaching hat sich dabei als signifikant wichtiges Werkzeug zur Verbesserung von Führungsfähigkeiten und Unterstützung der individuellen und gemeinschaftlichen Zielerreichung etabliert. Und obwohl die Begeisterung für neue Technologien und KI besonders im Führungskreis hoch ist, stellen sich doch viele Führungskräfte die Frage, was KI denn nun wirklich für sie tun kann, insbesondere wenn es um die persönlichen Skills geht. Zumeist hoffen sie auf das Auflösen der häufigsten Hürden für traditionelles Coaching, wie etwa terminliche Einschränkungen und Zeitbedarf, die Verfügbarkeit von Coaching oft nur für hochrangige Führungsebenen, Subjektivität, Mangel an transparenten Daten, fehlendes Feedback außerhalb der Sessions, Inkonsistenz bei der Qualität von Coaching-Angeboten und geringer Integration von technologischen Hilfsmitteln (Kaur, 2024).

6.1 Coaching-Anlässe und KI im Kontext Führungskraft

Für das Führungskräfte-Coaching gibt es ebenfalls verschiedene Anlässe, daher variiert auch hier die Intensität des Coachings und mit ihr die genutzten Methoden, Interventionen und Hilfsmittel. Bei beruflichen Übergängen, wie z.B. bei Übernahme einer neuen Führungsposition oder eines neuen Verantwortungsbereichs kann Coaching ein sehr gutes Mittel sein, um die neue Führungskraft schnell, intensiv und individuell zu unterstützen. Häufige Ziele dabei sind das Erlernen effektiven Delegierens oder die Entwicklung und Stärkung von Teams. Auch in herausfordernden Situationen wie beim Umgang mit Konflikten im Team oder mit Mitarbeitern, bei der Stressbewältigung oder bei schwierigen Mitarbeitergesprächen kann mit Hilfe von Coaching ein individuell passender Weg gefunden werden. Oft rascher und passgenauer als über reine Trainings und Schulungen. Gleiches gilt für das Begleiten von Veränderungsprozessen als Führungsaufgabe. Die Situation erfordert dann einen individuellen Ansatz. Im positiven Sinne kann man das auch sagen, wenn es um das Gestalten von Fortschritt im und für das Unternehmen geht.

Zudem wollen und müssen Führungskräfte kontinuierlich an der persönlichen Entwicklung arbeiten, um mit dem raschen Wandel der Arbeitswelt Schritt zu halten, so entsteht häufig nach einiger Zeit der Wunsch nach Klärung der eigenen Ziele, der Karriereentwicklung oder Verbesserung des persönlichen Auftretens und der Kommunikation. D.h. es geht oft um Selbstreflexion und -optimierung, also Reflexion der eigenen Denk- und Verhaltensmuster und/oder die Entwicklung eines authentischen Führungsstils. Aber auch Führungskräfte kämpfen manchmal mit Leistungs- und Motivationsproblemen oder mentaler Belastung, z.B. beim Umgang mit Überlastung und Burnout-Gefahr oder dem Gefühl von Defokussierung.

Das alles klingt zunächst so gar nicht nach einem Einsatzfeld für KI. Als Ergänzung zum menschlichen Coaching kann es aber auch für Führungskräfte sehr hilfreich sein, sich außerhalb der Session weiter mit dem Thema des Coachings beschäftigen zu können und auf Denkanstöße und weiterführende Literatur oder Podcasts und Ähnliches zugreifen zu können. Hierbei können KI-Coaches wie AIMY sicherlich nützlich sein. Aber auch das Nutzen von Prompts in generativer KI, z.B. um Informationen zu ähnlichen Use-Cases zu finden, kann einen Mehrwert liefern. KI-Anwendungen wie NotebookLM erlauben es sogar, Quellen zusammenzufassen und als Podcast auszugeben, was von manchen Führungskräften während Reisezeiten beispielsweise sehr gerne genutzt wird.

6.2 Executive Coaching und KI

Bei Executives sprechen wir von Führungskräften, die im Top Management eines Unternehmens angesiedelt sind. Prinzipiell sind ihre Bedarfe ähnlich gelagert wie die Anlässe der Führungskräfte allgemein, allerdings gibt es ein paar kleine, aber feine Unterschiede. Das Zeitmanagement ist im Top Management oft noch deutlich kritischer als auf den mittleren Führungsebenen, zudem sind die direkte Verantwortung für den Erfolg des Unternehmens und damit die Vertraulichkeit noch elementar. Die Erwartungen der Klienten an den Erfolg des Coachings sind oft entsprechend hoch gesteckt. Das heißt, dass der Coach strukturiert, sehr verlässlich, auf Augenhöhe mit Top-Wirtschaftsführern kommunizierend, wirtschafts- und coachingerfahren und trotzdem relativ flexibel sein muss. Executive Coaching ist daher auch zumeist deutlich kostspieliger und es gibt weniger Coaches, die diese Führungsebene betreuen können und/oder wollen.

Gerade das Top Management befindet sich oft in dem Dilemma, dass sie als Vorbild für das gesamte Unternehmen handeln und agieren müssen. Verwehrt sich ein CEO gänzlich neuen Technologien wie künstlicher Intelligenz, gilt er schnell als wenig proaktiv, innovativ oder zukunftsgerichtet. Ein gefährliches Außenbild mit Wirkung auf den Stakeholder Value. Ist ein CEO dagegen zu offen und freigiebig mit seinen Daten in einer KI, kann ihm schnell mangelndes Risikomanagement vorgeworfen werden und er öffnet der allzu leichtfertigen Nutzung von Technologie in seinem Unternehmen Tür und Tor. Auch kein allzu verlockendes Szenario in Sachen Reputation. Insbesondere für C-Suite Executives gilt es also sehr gut abzuwägen und ein gutes Maß an KI Offenheit zu finden. Wo genau diese liegt, wird in den Führungsetagen der Unternehmen oft hitzig diskutiert. Coaches und Plattformen, die damit sensibel und vorausschauend umgehen, können sich damit am Markt in eine besonders gute Position bringen.

7 Teamcoaching und KI

Anlässe für Teamcoaching sind mannigfaltig und reichen von akuten Problemen wie Konflikten und unklaren Rollen bis hin zu proaktiven Maßnahmen wie der Vorbereitung auf Veränderungen, der Stärkung der von Zusammenarbeit und Kommunikation oder der Etablierung einer positiven Teamkultur. Typische Anlässe sind auch personelle Wechsel, die Einführung neuer Strukturen oder der Wunsch, die Leistung und Motivation eines Teams zu steigern. Worum auch immer es geht, in einer Welt, in der Unternehmen sich auf veränderte Kundenanforderungen und neue Rahmenbedingungen von außerhalb immer schneller einstellen müssen, sind gut funktionierende Teams ein Schlüsselement und Coaching kann ein sehr gutes Mittel sein, dies sicherzustellen.

Der große Unterschied zum individuellen Coaching besteht darin, dass es hierbei eben nicht um die Arbeit an den Herausforderungen jedes einzelnen Teammitglieds geht, sondern dass das gesamte Team an einem Thema des Teams gemeinsam mit einem Coach arbeitet. Auch im Teamcoaching läuft der Coachingprozess in Phasen ab und findet im geschützten Raum statt, das bedeutet auch, dass Schuldzuweisungen hier fehl am Platz sind und das wertschätzende und verschwiegene Verhalten nicht nur zwischen dem Coach und einem Klienten besteht. Das heißt, alle Teammitglieder müssen sich hierauf auch committen. Ein Team zu coachen ist oft keine leichte Aufgabe, die vom Coach einiges an Fingerspitzengefühl und Erfahrung erfordert.

Und wie steht es hier um die Nutzung von KI? Genau wie die Nutzung von zusätzlichen Sessions für die einzelnen Teammitglieder kann KI den kollektiven Coachingprozess unterstützen. Zum Beispiel per KI-Coach einer Plattform oder als Nudge (Anstoß), um zwischen den Sessions zusätzliche Informationen zu einem im Prozess aufgekommenen Thema oder zu Methoden zu finden. Dass eine KI dagegen das komplette Coaching eines Teams übernimmt, ist dagegen heute noch nicht möglich.

8 Fazit und Ausblick

Als Fazit zu meiner Arbeit "Künstliche Intelligenz im Kontext Business Coaching" fasse ich meine wichtigsten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen zusammen.

Im Rahmen dieser Arbeit habe ich untersucht, ob KI das menschliche Business Coaching ersetzen oder ergänzen kann. Eine wichtige Erkenntnis, die ich aus der Literaturanalyse gewinnen konnte, war, dass "blended Coaching" die Branche disruptiv verändert. Das bezieht sich auf die mit der Nutzung von KI verbundene Kosteneffizienz, auf Skalierbarkeit und den Zugriff auf ein großes Wissensspektrum. KI kann zudem als nützliche Ergänzung dienen, um beispielsweise Fortschritte sichtbar und greifbarer zu machen.

Mein explorativer Selbstversuch mit dem KI-Coach "Bunchee" zeigte jedoch deutliche Grenzen auf. Da Coaching auf Selbstreflexion und der Mobilisierung der eigenen Ressourcen basiert ("Hilfe zur Selbsthilfe"), stellte ich fest, dass "Bunchee" stattdessen direkte Handlungsempfehlungen liefert, was eher einer Beratung gleich. Essenzielle Prozesse wie die Ziel- und Auftragsklärung sowie die Situationsanalyse wurden ausgelassen. Auch die Forschung bestätigt, dass die komplexe Auftragsklärung aktuell kaum automatisierbar ist.

Im Verlauf der Arbeit habe ich die Erkenntnisse aus Primär- und Sekundärforschung in den Kontext individuellen Coachings zur persönlichen Entwicklung und zum Coaching in Krisensituationen gesetzt. Es wurden zudem die Sonderformen des Führungskräfte- und Executive Coaching sowie das Teamcoaching betrachtet und überlegt, wie KI hierfür im Coachingprozess genutzt werden kann. Dabei ist zu unterscheiden, ob ein Klient ein KI-Modell wie ChatGPT, das nicht explizit auf die Aufgabe des Coachings trainiert ist, im Alleingang nutzt, oder ob eine coaching-trainierte KI in Kombination mit einem menschlichen Coach genutzt wird, oder ob KI gegebenenfalls gar nicht zum eigentlichen Coaching, sondern mehr zur Gewinnung von Denkanstößen bzw. der Suche nach weiteren Informationen genutzt wird.

Nach dieser Betrachtung würde ich die nicht geleitete Nutzung von KI, insbesondere in beruflichen Krisensituationen, als nicht empfehlenswert einstufen. Auch im Executive Coaching ist wegen des Reputationsrisikos extreme Vertraulichkeit nötig und KI kann aus meiner Sicht hier bestenfalls als unterstützendes Element genutzt werden. Generell sind in allen Bereichen des Coachings, da es um sehr sensible persönliche Daten geht, höchste Ansprüche an IT-Sicherheit, Datenschutz und Ethik unverzichtbar. Ob das zum heutigen Stand der Technik immer gewährleistet werden kann, ist jedoch fraglich und der Einsatz daher im Einzelfall gut abzuwägen. So lässt sich generell sagen: KI ist ein leistungsstarkes technologisches Werkzeug zur Ergänzung. Dennoch bleibt das menschliche Coaching mit seiner Empathie und tiefgehenden Prozessführung für komplexe Anliegen im Business Kontext unverzichtbar.

Ausblick: Natürlich hat diese Hausarbeit einige Limitierungen, wie etwa die Stichprobengröße des Experiments, zeitliche Aspekte oder die Seitenzahlbegrenzung. Das Thema ist aber ein spannendes Feld für zukünftige Forschung und Exploration. So wird es sicher interessant sein zu verfolgen, wie KI-Anwendungen zukünftig in Unternehmen und von Einzelpersonen genutzt werden, um ihre Coachingprozesse ideal zu unterstützen. Auch die Weiterentwicklung der Coaching-Plattformen mit ihren KI-Coaches wird spannend sein. Ebenso die Haltung von Business Coaches ohne Plattform-Anbindung und ihre Einstellung zur Nutzung von KI, z.B. für Nudges. Eine der größten Fragen und Forschungsfelder wird sicher sein, wie KI-Modelle so trainiert werden (können), dass sie die Komplexität der systemischen Situationsanalyse abbilden, und welche spezifischen Coaching-Methoden sich am besten für die Automatisierung eignen, ohne die psychologische Sicherheit des Klienten zu gefährden.

Anhang

Literatur- und Plattformen-Verzeichnis

Best, K., (2025) *How to coach yourself through complex problems* Harvard Business Review, Online Artikel <https://hbr.org/2025/09/how-to-coach-yourself-through-complex-problems> zugegriffen am 26.10.2025

BetterUp (US Seite) <https://www.betterup.com> hier besonders <https://www.betterup.com/powered-by-ai> und <https://www.betterup.com/products/betterup-ai-coaching> zugegriffen am 16.10.2025

Bose, D. K., & Gupta, A. (2025). *Coaching in the Age of AI: A Critical Assessment of the Impact of Artificial Intelligence (AI) on Coaching Interventions* Online Artikel auf [researchgate.net](https://www.researchgate.net) https://www.researchgate.net/profile/Debayan-Bose-4/publication/394428561_Coaching_in_the_Age_of_AI_A_Critical_Assessment_of_the_Impact_of_Artificial_Intelligence_AI_on_Coaching_Interventions/links/689989ff9a3902639b87d000/Coaching-in-the-Age-of-AI-A-Critical-Assessment-of-the-Impact-of-Artificial-Intelligence-AI-on-Coaching-Interventions.pdf zugegriffen am 26.10.2025

Bunch Coaching Plattform <https://bunch.ai/> häufiger Zugriff (Testzeitraum 20.-27.10.2025)

Chamorro-Premuzic, T., (2025). *Want to Use AI as a Career Coach? Use These Prompts*. Online Artikel im Harvard Business Review <https://hbr.org/2025/04/want-to-use-ai-as-a-career-coach-use-these-prompts> zugegriffen am 02.11.2025

CoachHub (deutschsprachige Seite) <https://www.coachhub.com/de>, hier besonders <https://www.coachhub.com/de/aimy> zugegriffen am 03.11. 2025

Falkinger, J. (2007). Attention economies. *Journal of Economic Theory*, 133(1), 266-294. https://www.econstor.eu/bitstream/10419/76639/1/cesifo_wp1079.pdf zugegriffen am 20.10.2025

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1998). *Grounded theory. Strategien qualitativer Forschung*. Bern: Huber, 4.

Graßmann, C., & Schermuly, C. C. (2020). *AI coaches: A study of human-computer interaction in coaching processes*. *International Journal of Evidence-Based Coaching and Mentoring*, 18(1), 95-110.

Growthspace (US Seite) <https://www.growthspace.com/> zugegriffen am 05.11.2025

ICF- International Coaching Federation (2025). *What is Coaching*
<https://coachingfederation.org/guide-to-experiencing-coaching-for-individuals/#:~:text=Download%20Now-,What%20is%20Coaching?,is%20your%20partner%20for%20success.> zugegriffen am 20.10.2025

InKonstellation (2025), *Skript Systemische Coachingsausbildung, persönliches Exemplar Petra Kraemer*, erhalten per E-Mail durch InKonstellation vor Ausbildungsbeginn 2025

Kaur, R., (2024), *Artificial Intelligence and Executive Coaching Friends, Enemies or Frenemies*, Educational Administration: Theory and Practice, 30(1) 3307-3315 Doi: 10.53555/kuey.v30i1.7138
https://www.researchgate.net/publication/382952390_Artificial_Intelligence_And_Executive_Coaching_Friends_Enemies_Or_Frenemies zugegriffen am 27.10.2025

Kellog, C., & Hadley, C.N. (2023) *How AI Can Help Stressed-Out Managers Be Better Coaches* Harvard Business Review, Online Artikel
<https://hbr.org/2023/06/how-ai-can-help-stressed-out-managers-be-better-coaches> zugegriffen am 26.10.2025

Klandt, H., & Heidenreich, S. (2017). *Empirische Forschungsmethoden in der Betriebswirtschaftslehre: von der Forschungsfrage zum Untersuchungsdesign, eine Einführung*. Walter de Gruyter GmbH & Co KG.

Lancefield, D., Cable, D., and Clark, D. (2019) *Technology Is Transforming Executive Coaching* Harvard Business Review, Online Artikel
<https://hbr.org/2019/11/how-technology-is-transforming-executive-coaching> zugegriffen am 26.10.2025

Leapsome (US Seite) <https://www.leapsome.com/people-not-paperwork> zugegriffen am 05.11.2025

Mayring, P., & Fenzl, T. (2019). *Qualitative Inhaltsanalyse. In Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (pp. 633-648). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Passmore, J., & Tee, D. (2023). *AI and coaching: The future of blended practices*. In J. Passmore (Ed.), *The SAGE handbook of coaching* (pp. 342-358). SAGE Publications.

Parra-Moyano, J., Reinmoeller, P., and Schmedders, K. (2025) *Executives who used AI made worse Predictions*, Harvard Business Review, Online Artikel
<https://hbr.org/2025/07/research-executives-who-used-gen-ai-made-worse-predictions> zugegriffen am 26.10.2025

Sinek, S. (2009). *The golden circle*. <https://simonsinek.com/golden-circle/> zugegriffen am 20.10.2025