

Künstliche Intelligenz im systemischen Coaching – Einsatz der KI im Selbstreflexionsprozess

Nadja Theresa Schüler

Abschlussarbeit In-Konstellation Frankfurt

Ausbildung zum Systemischen Coach

November 2025 bis September 2026

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Was ist systemisches Coaching?.....	4
2.1 Herkunft	4
2.2 Definition.....	5
2.3 Rolle des Coaches	6
3. Künstliche Intelligenz.....	8
3.1 Definition.....	8
3.2 Einsatzfelder der Künstlichen Intelligenz	9
4. Einsatz Künstlicher Intelligenz im systemischen Coaching	10
4.1 Künstliche Intelligenz als Coach	10
4.2 Hybride Coachingansätze	12
5. Anwendung von KI im Selbstreflexionsprozess des Coaches (Erfahrungsbericht).....	14
6. Fazit	16
6.1 Fazit zur Anwendung von KI im Selbstreflexionsprozess	16
6.2 Fazit zum Einsatz von KI im systemischen Coaching	17

Hinweis: Zur besseren Lesbarkeit wird das generische Maskulinum verwendet. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter.

1. Einleitung

Künstliche Intelligenz (KI) erhält immer mehr Einzug in unseren Alltag. Sie begegnet uns an vielen verschiedenen Stellen. Zum Beispiel als Sprachassistent, Chatbot oder über personalisierte Empfehlungen. Gerade bei jüngeren Menschen ist die Nutzung von KI sehr verbreitet. So verwenden in Deutschland Personen im Alter von zwölf bis neunzehn Jahren zu 91% mindestens eine KI, wenn nicht sogar mehrere, in ihrem Alltag.¹ Laut einer Befragung der Stiftung Deutsche Depressionshilfe und Suizidprävention haben sogar zweidrittel der Befragten im Alter von sechzehn bis neunundzwanzig Jahren bei psychischen Belastungen schon einmal mit KI gesprochen.² Dies zeigt welche Rolle KI mittlerweile bei vielen im Alltag einnimmt.

Aber nicht nur in unserem Alltag, sondern auch in Berufsfeldern, die besonders vom „Mensch sein“ gelebt haben, findet sich KI wieder. Unter anderem im systemischen Coaching. Gerade im Unternehmenskontext ist das Thema KI im Coaching besonders interessant, da sie möglichst effizient und kostengünstig eingesetzt werden kann.³

KI im systemischen Coaching ist demnach keine Zukunftsmusik mehr. Was bedeutet, wir müssen uns nicht die Frage stellen, ob sie Einfluss nimmt, sondern in welcher Art und Weise. Wie können wir KI also wirkungsvoll, zielführend und verantwortungsbewusst in das systemische Coaching integrieren?

Um dieser Frage nachzugehen, wird im ersten Kapitel erläutert, was unter systemischen Coaching zu verstehen ist, wo es herkommt und welche Rolle der Coach im systemischen Coaching einnimmt. Anschließend wird auf die Definition des Begriffes „Künstliche Intelligenz“ (KI) sowie die Einsatzfelder von KI eingegangen. Da die vorliegende Arbeit sich mit dem Einsatz von KI im systemischen Coaching auseinandersetzt, werden insbesondere diese beleuchtet. Hierfür wird unter anderen die eigenen Erfahrungen dargelegt. Zum Schluss folgt eine kritische Einordnung sowie ein abschließendes Fazit.

¹ Vgl. Meedia (2025). <https://meedia.de/news/beitrag/20563-jim-studie-2025-ki-wird-zum-standardwerkzeug-junger-menschen.html> (Abgerufen: 20.07.2026).

² Vgl. Deutsches Ärzteblatt, 2026. <https://www.aerzteblatt.de/news/junge-menschen-sprechen-immer-haefiger-mit-ki-uber-probleme-6e5c7dbf-897a-4b20-8015-af60cd24cb4f> (Abgerufen: 20.07.2026).

³ Vgl. Human Resources Manager, 2026. <https://www.humanresourcesmanager.de/content/coaching-braucht-wieder-mehr-mensch/> (Abgerufen: 20.07.2026).

2. Was ist systemisches Coaching?

Um die Frage „Wie KI wirkungsvoll, zielführend und verantwortungsbewusst im systemischen Coaching integriert werden kann?“ beantworten zu können, ist es vorerst hilfreich die theoretischen Grundlagen heranzuziehen und zu klären, was man unter systemischem Coaching versteht. Hierfür wird zunächst die Herkunft des systemischen Coachings näher betrachtet. Daraufhin folgt die Definition von systemischem Coaching sowie die Abgrenzung zu verwandten Themenbereichen. Abschließend wird die Rolle des Coaches beleuchtet.

2.1 Herkunft

Das systemische Coaching findet seinen Ursprung in der Systemtheorie sowie der systemischen Familientherapie.⁴ Wesentlich beteiligt an der Entstehung der Systemtheorie war Ludwig von Bertalanffy, ein österreichischer Biologe.⁵ Er vertrat den Ansatz, dass das Verständnis für ein System nicht durch die Untersuchung seiner Einzelteile erlangt werden kann, sondern dass die Interaktion zwischen den einzelnen Bestandteilen sowie die gegenseitige Beeinflussung der Einzelteile untereinander – spricht die Wechselwirkung - ebenfalls Berücksichtigung finden müssen. Zu einem späteren Zeitpunkt wurde dieser Ansatz auf andere Bereiche erweitert. So fand die Systemtheorie irgendwann auch Anwendung in sozialen Systemen, wie Organisationen, Teams oder auch Familien, sowie später dann auch im systemischen Coaching.⁶ Darüber hinaus prägte die systemische Familientherapie den Begriff des systemischen Coachings. Drei unterschiedliche Schulen wirkten hier mit – die Palo-Alto-Schule, mit der US-amerikanischen Familientherapeutin Virginia Satir als Pionierin, die Mailänderschule, rund um das Team von Mara Selvini Palazzoli, und die Heidelberger Schule, geprägt von Helm Stierlin und Gunther Schmidt.⁷

Ein weiterer wesentlicher Grundstein wurde durch den Konstruktivismus geschaffen. Der Grundgedanke ist hierbei, dass es nicht nur eine Wirklichkeit gibt. Die Wirklichkeit ist subjektiv und jeder Mensch nimmt die Welt anders wahr. So kann ein und derselbe Sachverhalt oder ein und dieselbe Situation von verschiedenen Menschen unterschiedlich wahrgenommen werden. Die Wahrnehmung beruht hierbei auf Erfahrungen, Prägungen und persönlichen Überzeugungen. Jede einzelne Interpretation ist dadurch weder richtig noch falsch, sondern lediglich eine individuelle Konstruktion der Wirklichkeit.⁸

⁴ Vgl. Kriz, 2018, S. 583 ff..

⁵ Vgl. von Bertalanffy, 1972, S. 407 ff.

⁶ Vgl. Kriz, 2018, S. 583 ff.

⁷ Vgl. Inkonstellation, 2026, S. 26 ff.

⁸ Vgl. Inkonstellation, 2026, S. 50 ff.

Das systemische Coaching ging dann in den 1980er Jahren u.a. aus den beschriebenen theoretischen Grundannahmen als eigenständiger Coachingansatz hervor.⁹ Zu Beginn fand es vor allem im unternehmerischen Kontext wie der Führungskräfteentwicklung Anwendung. Mittlerweile profitieren auch andere Personen - im Beruflichen wie Privatem - davon. Dabei ist insbesondere die systemische Sichtweise besonders hilfreich, da der Coachee nicht als einzelnes, unabhängiges Individuum betrachtet wird, sondern immer auch die Wechselwirkung im System Berücksichtigung findet. Ziel ist es die Ressourcen des Klienten sichtbar zu machen, den Klienten dabei zu unterstützen eigene Lösungen für seine Themen zu finden sowie neue Perspektiven zu eröffnen.¹⁰

2.2 Definition

Wenn man nach einer Definition für den Begriff des Coachings sucht, wird man feststellen, dass es nicht nur eine Definition gibt, es gibt viele verschiedene.¹¹ Sie haben aber fast alle eins gemein: Coaching ist zeitlich begrenzt, zielorientiert und hat einen prozessualen Charakter. Der Coach leistet dem Klienten Hilfestellung und unterstützt beim Finden von eigenen Lösungsansätzen, sei es im persönlichen oder beruflichen Kontext.¹²

Wie im vorherigen Abschnitt beschrieben kommt beim Ansatz des systemischen Coachings noch das Verständnis hinzu, dass der Klient nicht losgelöst betrachtet wird, sondern immer als Bestandteil seines Systems. Bei der Betrachtung des Problems des Coachees wird daher immer sein System, und damit seine Beziehungen sowie dessen Wechselwirkungen, mitberücksichtigt.¹³

Darüber hinaus bringt nach dem systemischen Coachingansatz jeder Mensch die nötigen Ressourcen zur Bewältigung seines Problems mit. Daher wird weniger das Problem auseinandergenommen und analysiert, sondern das Hauptaugenmerk insbesondere auf die mitgebrachten Fähigkeiten, Potentiale zur Weiterentwicklung und Ressourcen gelegt.¹⁴ Mit diesem Schwerpunkt der Lösungsorientierung können geeignete Lösungen für die mitgebrachte Thematik gefunden werden. Wichtig ist hierbei, dass die Lösung nicht vom Coach vorgegeben wird, sondern der Klient die Lösung selbst erarbeitet. Der Coach nimmt hierbei die Rolle des Prozessverantwortlichen ein. Das heißt er regt dazu an, die Perspektive zu wechseln, versucht die Selbstreflexion zu fördern sowie die eigenen Ressourcen sichtbar

⁹ Vgl. König & Volmer, 2019, S. 9 ff.

¹⁰ Vgl. König & Volmer, 2019, S. 17 ff.

¹¹ Vgl. König & Volmer, 2019, S. 9 ff.

¹² Vgl. Rauen, 2021 S. 10 ff.; König & Volmer, 2019, S. 9 ff.

¹³ Vgl. König & Volmer, 2019 S. 17 ff.

¹⁴ Vgl. Inkonstellation, 2026, S. 94 ff.

zu machen und zu stärken. Dafür werden gezielt Fragen gestellt, die bewusst neue Denkräume eröffnen und damit die Handlungsoptionen erweitern.¹⁵

Wesentlich ist in diesem Rahmen auch die Rolle des Coaches. Auf diese wird im folgendem Abschnitt Bezug genommen.

2.3 Rolle des Coaches

Wenn man sich die Rolle des Coaches im systemischen Coaching betrachtet, muss man diese zunächst von einem Berater oder ähnlichem abgrenzen. Im Beratungskontext werden häufig durch den Berater Entscheidungen getroffen oder Lösungen vorgegeben. Nicht so im systemischen Coaching. Der Coach im systemischen Coaching trifft weder Entscheidungen für den Klienten, noch gibt er Lösungen vor. Stattdessen ist der Coach verantwortlich für den Prozess und fördert die Reflexion des Klienten, damit dieser eine eigene Lösungen für sich finden kann.¹⁶

Die Rolle des Coaches ist durch eine systemische Haltung geprägt. Die wesentlichen drei Elemente dabei sind Haltung, Kontakt und Demut. Das bedeutet die Perspektive auf den Menschen wird dabei bewusst gewählt und ist u.a. geprägt von Neutralität, Neugierde und Wertschätzung. Außerdem trägt der Coach dabei die Grundannahme in sich, dass der Klient Experte für das eigene Leben ist – geht also demütig in ein Coaching. Es werden daher keine Ratschläge verteilt oder eine vorschnelle Bewertung abgegeben. Stattdessen gibt er den Raum, dass eigene Lösungen entstehen können. Der Klient trägt bereits alle benötigten Ressourcen und Fähigkeiten in sich, um seine Probleme lösen zu können. Der Kontakt zwischen Klienten und Coach entsteht dann, wenn man in Resonanz geht, d.h. offenbleibt und dadurch mit dem Klienten mitschwingen kann.¹⁷

Der Coach trägt als Prozessverantwortlicher die Aufgabe zielförderliche Fragen zu stellen, Impulse zu geben und Methoden anzuwenden, die den Klienten in seiner Zielfindung unterstützen. Dabei hört der Coach aktiv zu, hilft den Coachee dabei unterschiedliche Perspektiven einzunehmen und neue Denkräume zu erkunden sowie neue Handlungsoptionen zu finden. Es ist wichtig, dass er hierbei keine eigene Wertung oder Persönliches einbringt. Nur so wird ein vertrauensvoller Rahmen geboten, der dem Klienten die Möglichkeit gibt, offen und selbstreflektiert in das Coaching zu gehen.¹⁸

¹⁵ Vgl. Inkonstellation, 2026, S. 99 ff.

¹⁶ Vgl. Inkonstellation, 2026, S. 19 ff.

¹⁷ Vgl. Inkonstellation, 2026, S. 76 ff.

¹⁸ Vgl. Rauen Group, 2026. <https://www.rauen.de/coaching-report/der-coach/coaching-kompetenz.html> (Abgerufen: 20.07.2026); International Coaching Federation, 2026.

Der Coach sollte, ergänzend zu den fachlichen Kompetenzen, aber auch persönliche Eigenschaften mitbringen, um eine tragfähige Beziehung zum Klienten aufzubauen. Hierzu zählen unter anderem Empathie, eine gute Reflexionsfähigkeit sowie Kommunikationsfähigkeit. Aber auch die Fähigkeit flexibel und der Situation angemessen zu agieren, sind elementar für jeden erfolgreichen Coachingprozess.¹⁹

Im Kontext des vermehrten Einsatzes von KI, nimmt die Rolle des Coaches einen immer größeren Stellenwert ein. Welche Aufgaben sind zutiefst menschlich und damit weiterhin Teil der Rolle eines Coaches? Und an welchen Stellen überzeugt KI und findet damit Einzug ins Coaching? Diesen Fragen werden wir im weiteren Verlauf auf den Grund gehen. Doch bevor darauf eingegangen werden kann, widmen wir uns im nächsten Kapitel dem Thema „Künstliche Intelligenz“.

https://coachingfederation.org/credentialing/coaching-competencies/icf-core-competencies/?utm_source=chatgpt.com (Abgerufen: 20.07.2026).

¹⁹ Vgl. Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (Hrsg.), 2019, S. 103 ff.

3. Künstliche Intelligenz

Die Digitalisierung schreitet immer weiter voran und die Technologie der Künstlichen Intelligenz brachte in den letzten Jahren viele Veränderungen mit sich. Insbesondere generative KI wie ChatGPT trieben diese Entwicklung soweit voran, dass kaum einer mehr daran vorbeikommt. KI ist damit bei vielen Menschen Teil des Alltags geworden und nicht mehr wegzudenken.²⁰ Die Einsatzbereiche reichen von alltäglichen Aufgaben wie Formulierungen in der schriftlichen Kommunikation bis hin zu komplexen Entscheidungsprozessen.²¹ So liegt es nahe, dass KI auch Einsatz im systemischen Coaching finden kann. Doch in welcher Form? Um dies einschätzen zu können, schauen wir uns zunächst an, was ist KI überhaupt und welche Einsatzfelder nimmt sie bereits für sich ein.

3.1 Definition

Im Allgemeinen versteht man unter künstlicher Intelligenz den Versuch die kognitiven Fähigkeiten des Menschen durch Computersysteme nachzuahmen. Die Computersysteme sollen verschiedene menschliche Fähigkeiten erlernen. Aufgaben, die normalerweise Menschen übernehmen, übernimmt dann KI. Unter anderen gehören dazu Fähigkeiten wie das Problemlösen, das Schlussfolgern oder Treffen von Entscheidungen.²²

Verfahren des menschlichen Lernens sind heutzutage meistens Grundlage aktueller KI-Systeme. Vereinfacht gesagt werden hierbei Algorithmen eingesetzt, um eine große Menge an Daten auszuwerten, Zusammenhänge zu identifizieren und nach und nach durch neuen Input weiter zu lernen. Das Resultat ist, dass die Qualität der Ausgabewerte stetig gesteigert werden kann.²³

Maschinelles Lernen gibt es in verschiedenen Formen. Eine ist zum Beispiel das sogenannte Deep Learning. Hierbei hat man sich an dem Gehirnaufbau eines Menschen orientiert und versucht ein künstliches neuronales Netzwerk in Anlehnung an das menschliche Gehirn zu

²⁰ Vgl. Bitkom, 2026, <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Ein-Drittel-nutzt-KI-mindestens-einmal-pro-Woche> (Abgerufen: 20.07.2026).

²¹ Vgl. Fraunhofer IKS, 2026, <https://www.iks.fraunhofer.de/de/themen/kuenstliche-intelligenz.html> (Abgerufen: 20.07.2026).

²² Vgl. Europäisches Parlament, 2023, https://www.europarl.europa.eu/topics/de/article/20200827STO85804/was-ist-kunstliche-intelligenz-und-wie-wird-sie-genutzt?utm_source=chatgpt.com (Abgerufen: 20.07.2026).

²³ Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung, 2024, <https://www.bpb.de/lernen/bewegt-bild-und-politische-bildung/555997/was-ist-ki-und-welche-formen-von-ki-gibt-es/> (Abgerufen: 20.07.2026).

erschaffen. Viele der KI-Anwendungen basieren auf einer Technologie dieser Art. Dazu zählen unter anderem Bilderkennung, Spracherkennung oder, die bereits erwähnte, generative KI.²⁴

Generative KI meint also neuronale Netzwerke oder auch Large Language Models genannt. Hierzu zählt u.a. auch ChatGPT.²⁵ Die Entwicklung dieser Technologie ist in den letzten Jahren rasant vorangeschritten. Damit werden die Einsatzmöglichkeiten von KI noch einmal deutlich erweitert und neue Bereiche können zusätzlich erschlossen werden. Denn Large Language Models können die menschliche Sprache sowohl verstehen als auch eigenständig Texte generieren.²⁶

3.2 Einsatzfelder der Künstlichen Intelligenz

Künstliche Intelligenz wird heutzutage in vielen verschiedenen Bereichen eingesetzt und deckt sowohl Routineaufgaben als auch Prognoseaufgaben oder ähnliches ab, die eher komplexerer Natur sind. So findet sie unter anderem im wirtschaftlichen Kontext Anwendung z.B. im Personalmanagement, im Finanzwesen oder in der Logistik. Dort hilft sie unter anderem Daten zu analysieren, Prozesse zu automatisieren oder Absatzprognosen zu erstellen.²⁷

Aber nicht nur in der Wirtschaft wird KI eingesetzt. Auch im Gesundheitswesen, im Bildungsbereich, im Verkehr und vielen weiteren Bereichen. So übernimmt sie die Auswertungen medizinischer Bilddaten an Stelle von Ärztinnen und Ärzten. Intelligente Lernplattformen berücksichtigen den Wissensstand eines Lernenden und passen die Inhalte individuell auf diesen an. Oder auch beim autonomen Fahren gewinnt KI immer weiter an Bedeutung.²⁸

Insbesondere generative KI entwickelt sich aktuell rasant. Das Verfassen von Texten, das Aufbereiten von Information, das Erstellen von Zusammenfassungen oder das Strukturieren von Gedankenprozessen stellt für KI mittlerweile kein Problem mehr dar.²⁹ An dieser Stelle eröffnen sich neue Chancen und insbesondere Berufe in der Beratung oder auch im Coaching können dies für sich nutzen.³⁰

Der zunehmende Einsatz von KI bringt aber nicht nur Chancen, sondern auch Risiken mit sich. Themen, wie der Datenschutz oder die ethischen Grenzen müssen mitgedacht werden. Es

²⁴ Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung, 2024, <https://www.bpb.de/lernen/bewegt-bild-und-politische-bildung/555997/was-ist-ki-und-welche-formen-von-ki-gibt-es/> (Abgerufen: 20.07.2026).

²⁵ Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung, 2024, <https://www.bpb.de/lernen/bewegt-bild-und-politische-bildung/555997/was-ist-ki-und-welche-formen-von-ki-gibt-es/> (Abgerufen: 20.07.2026).

²⁶ Vgl. Bitkom, 2026, <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Ein-Drittel-nutzt-KI-mindestens-einmal-pro-Woche> (Abgerufen: 20.07.2026); Fraunhofer IKS, 2026, <https://www.iks.fraunhofer.de/de/themen/kuenstliche-intelligenz.html> (Abgerufen: 20.07.2026).

²⁷ Vgl. OECD, 2020, S. 125 ff.

²⁸ Russell & Norvig, 2023, S. 50 ff.

²⁹ SAP, 2026, <https://www.sap.com/germany/resources/what-is-generative-ai> (Abgerufen: 21.07.2026).

³⁰ Edenhauser, 2024, S. 8 ff.

braucht Rahmenbedingungen für einen verantwortungsvollen Umgang mit KI. Transparenz und Nachvollziehbarkeit zur Funktionalität des Algorithmus rücken mehr in den Fokus und werden immer mehr gefordert.³¹ Wenn man nun über die Nutzung von KI im Coaching spricht, müssen auch diese Risiken berücksichtigt werden. Welche Aufgaben können – vor dem Hintergrund des Datenschutzes, der ethischen Grenzen usw. – von KI abgedeckt werden? Wo ergeben sich neue Möglichkeiten? Und an welchen Stellen stößt man an Grenzen?

4. Einsatz Künstlicher Intelligenz im systemischen Coaching

Wie bereits beschrieben wird KI in vielen verschiedenen Bereichen eingesetzt und macht auch vor dem systemischen Coaching nicht Halt. Einige lehnen KI im systemischen Coaching zwar gänzlich ab, aber für viele ergeben sich auch neue Chancen und das systemische Coaching entwickelt sich weiter. Grundsätzlich stellen sich zwei Einsatzfelder heraus: KI als Coach und KI als Möglichkeit der Unterstützung eines professionellen Coaches. Während sie als Coach selbstständig Coachingprozesse durchführt, hilft sie in der zweiten Variante einem Coach dabei einen Coachingprozess professionell zu gestalten und übernimmt dabei verschiedene Aufgaben. Die Rolle des Coaches verbleibt dabei beim Menschen. Beide Varianten werden immer relevanter und werden im folgenden Abschnitt genauer beleuchtet.³²

4.1 Künstliche Intelligenz als Coach

Leistungsfähige Sprachmodelle schaffen heutzutage die Basis dafür, dass KI als digitaler Coach eingesetzt werden kann. Eine Kommunikation oder eine strukturierte Gesprächsführung zwischen Chatbot bzw. KI-Assistent und einem Menschen ist mittlerweile ohne Probleme möglich. Klienten werden durch Reflexionsprozesse geführt, der Klient erhält Denkanstöße durch gezielte Fragestellungen und es werden Lösungsoptionen erarbeitet.³³

KI setzt als Coach oft auf klassische Gesprächstechniken. Es werden offene Fragen gestellt, Impulse zum Perspektivwechsel gegeben, das Ziel herausgearbeitet, sowie Gedanken in eine Struktur gebracht. Auch das große Wissen, auf welches die KI zugreifen kann, stellt einen großen Vorteil dar. Es können Informationen zur Verfügung gestellt werden, Modelle und ihre

³¹ OECD, 2024, <https://www.oecd.org/en/topics/ai-principles.html> (Abgerufen: 21.07.2026).

³² Münchner Akademie für Business Coaching, o.D., <https://www.coaching-akademie-muenchen.de/beitraege/ki-im-coaching-ein-umfassender-blick/> (Abgerufen: 22.07.2026).; Passmore et al., 2025, S. 2 ff.

³³ Passmore et al., 2025, S. 2 ff.

Hintergründe erläutert werden und die Selbstreflexion durch gezielte Übungen gefördert werden.³⁴ Darüber hinaus können Gesprächsverläufe gespeichert werden und diese zu einem späteren Zeitpunkt wieder herangezogen werden. Die Dialoge gehen nicht verloren und es kann direkt daran angeknüpft werden.³⁵

Auch hervorzuheben ist die Zeit- und Ortsunabhängigkeit von KI-Systemen. Dies ist bei einem menschlichen Coach nicht der Fall und kann für einen Coachee von Vorteil sein. KI kann egal ob Tag oder Nacht jederzeit genutzt werden und Unterstützung bereitstellen. Personen, die für professionelles Coaching nicht die finanziellen Mittel haben, sofort Unterstützung suchen oder häufiger in die Reflexion gehen wollen, werden auf KI als Coach vermutlich gerne zurückgreifen.³⁶

Das Wesentliche, was bei einem Coaching mit einem KI-Coach anderes ist, ist der Faktor Mensch. KI kann durch modernste Sprachmodelle Antworten geben, die möglichst empathisch klingen, allerdings steckt da keine wirkliche Empathie dahinter. KI hat keine echten Emotionen und bringt auch keine echten Erfahrungen mit, die für echtes Verständnis sorgen könnten. Dies ist ein wesentlicher Nachteil.³⁷

Was sich auch als schwierig für einen KI-Coach darstellt, ist die nonverbale Kommunikation. Diese kann nur bedingt und in sehr eingeschränkter Art und Weise durch die KI erkannt werden. Auch eine plötzliche Veränderung der Emotionen des Coachees würde durch die KI vermutlich unentdeckt bleiben.³⁸ Dazu kommt, dass die KI komplexe Beziehungsdynamiken oder -muster nur eingeschränkt kennt und dementsprechend nicht einschätzen kann.³⁹

All diese Punkte sind allerdings wesentliche Elemente eines qualitativ hochwertigen Coachingsprozesse. Ein Coaching basiert auf einem guten Kontakt zwischen Coach und Coachee.⁴⁰ Diese vertrauensvolle Beziehung ermöglicht echte Verbindung und einen Raum, in dem der Coachee sich öffnen kann. Der Kontakt kann auch verloren gehen, wenn in der Gesprächsführung nicht angemessen auf Emotionen reagiert wird oder das Verständnis für Beziehungsdynamiken fehlt. Dies kann einer KI allerdings passieren, da sie Emotionen oder Beziehungsmuster möglicherweise nicht oder nicht rechtzeitig erkennt. An dieser Stelle fehlen der KI wesentliche Kompetenzen eines Coachs (siehe Kapitel 2.3 zur Rolle des Coachs). Allerdings gibt es auch viele Kompetenzen, die sie bereits mitbringt und wovon im

³⁴ Nobes, 2025, S. 92 ff.

³⁵ Passmore et al., 2025, S. 6 ff.

³⁶ Diller, Stenzel & Passmore, 2024, S. 5 ff.

³⁷ Diller, Stenzel & Passmore, 2024, S. 7.

³⁸ Nam & Choi, 2026, S 3.

³⁹ Bozer & Kotte, 2026 S. 17.

⁴⁰ Inkonstellation, 2026, S. 76 ff.

Coachingkontext durchaus profitiert werden kann. Darauf wird nun im nachfolgenden Abschnitt eingegangen.

4.2 Hybride Coachingansätze

Eine Möglichkeit KI im Coaching einzusetzen ist auch in einer unterstützenden Art und Weise. Hierbei dient die KI nicht als Ersatz des Coaches, sondern übernimmt Aufgaben, die der Effizienz- oder Qualitätssteigerung des Coachingprozesses zugutekommen. Dabei können die Aufgaben zum Beispiel unterstützender oder organisatorischer Natur sein.⁴¹

Die KI kann bereits eingesetzt werden in der Vorbereitung auf ein Coaching. Sie kann zu Recherchezwecken eingesetzt werden und fachliche Informationen bereitstellen. Wenn man das Thema bereits kennt, kann man die KI als Sparringspartner zur Ideensammlung nutzen und sich beispielsweise passende Methoden oder Interventionsmöglichkeiten vorschlagen lassen.⁴²

Der Einsatz von KI beschränkt sich aber nicht nur auf die Vorbereitung. Sie kann auch während eines Coachings Anwendung finden und den Coach bei seiner Arbeit entlasten. Zum Beispiel kann Sie Notizen während des Gesprächs machen oder komplette Gesprächsprotokolle anfertigen. Es gibt bereits Programme die, das gesamte Gespräch transkribieren können. Damit verliert für den Coach die Dokumentation an Umfang oder fällt sogar komplett weg. Er kann sich dadurch mit seiner vollen Aufmerksamkeit dem Gespräch widmen.⁴³ Aber auch Ziele und Pläne können gesetzt werden oder Material bereitgestellt werden.⁴⁴

Auch die Nachbereitung bietet Einsatzmöglichkeiten für KI. Sie kann unter anderem Zusammenfassungen erstellen, bei der Aufbereitung und Formulierung von Entwicklungszielen unterstützen oder Reflexionsaufgaben entwickeln, die der Coach dem Coachee für die Zeit zwischen den Einheiten zukommen lässt. Aber auch administrative Tätigkeiten wie die Terminkoordination kann ins Aufgabenfeld der KI fallen. Um hier nur einige Beispiele zu nennen.⁴⁵

KI kann auch dem Coach selbst der Selbstreflexion dienen. So können beispielsweise Coachingprozesse oder Situationen im Coaching analysiert und kritisch hinterfragt werden.

⁴¹ Passmore et al. 2015, S. 2 ff; Haase, 2025 S. 5 ff.

⁴² Münchner Akademie für Business Coaching, o.D., <https://www.coaching-akademie-muenchen.de/beitraege/ki-im-coaching-ein-umfassender-blick/> (Abgerufen: 22.07.2026); Haase, 2025, S. 10 ff.

⁴³ EBS, o.D. <https://www.ebs.edu/ebs-executive-education/offene-programme/ki-im-coaching-warum-menschliche-resonanz-in-der-digitalen-welt-unersetzlich-bleibt/> (Abgerufen: 20.07.2026); Microsoft, 2026, <https://support.microsoft.com/en-us/teams/copilot/catch-up-on-meetings-with-microsoft-365-copilot-in-teams> (Abgerufen: 20.07.2026).

⁴⁴ Haase, 2025, S. 10 ff.

⁴⁵ Haase, 2025, S. 10 ff.

Oder es können auch verschiedene Perspektiven auf den Gesprächsverlauf aufgezeigt werden.⁴⁶ In jedem Fall dient ein solcher Reflexionsprozess einer stetigen Weiterentwicklung des Coaches und trägt somit zur Qualitätssteigerung bei.

Daher zeigt sich aktuell eine Entwicklung hin zu hybriden Ansätzen. Dabei ergänzen sich der menschlichen Coach und KI gegenseitig und es findet kein vollständiger Ersatz statt.⁴⁷ Stattdessen wird sich das Beste aus beiden Welten herausgegriffen und kombiniert.

Wie bereits beschrieben liegen die Stärken der KI insbesondere in der Verarbeitung großer Informationsmengen, in der Übernahme von standardisierten Aufgaben, in der Aufbereitung von Inhalten, die einer Struktur bedürfen, und in der ständigen Verfügbarkeit.⁴⁸ Der menschliche Coach bringt wiederum andere Stärken mit. Hierzu zählen der Beziehungsaufbau, das Hineinversetzen in andere Menschen, der mitgebrachte Erfahrungsschatz, die Empathie, die Wahrnehmung z.B. auch non- bzw. paraverbaler Kommunikation sowie die individuell abgestimmte Begleitung eines jeden Coachees. Das systemische Coaching beruht vor allem auf Empathie und einer Beziehung geprägt von Haltung, Kontakt und Demut.⁴⁹ Somit ist die zwischenmenschliche Interaktion nicht wegzudenken und bleibt ein wesentlicher Erfolgsfaktor im systemischen Coaching.

Aktuell wird KI im Coaching insbesondere zur Wissensbeschaffung, zur Inhaltserstellung und zur Automatisierung einfacherer Aufgaben verwendet. Sie übernimmt damit hauptsächlich administrative und wissensbezogene Aufgaben. Die Automatisierung bestimmter Aufgaben durch KI kann den Coach entlasten und damit Raum für Anderes schaffen.⁵⁰ Der Coach bleibt weiterhin verantwortlich für den Prozess, den Beziehungsaufbau und jegliche Bereiche, die einen zutiefst menschlichen Charakter haben und damit unmöglich von KI ersetzt werden können.

⁴⁶ Münchner Akademie für Business Coaching, o.D., <https://www.coaching-akademie-muenchen.de/beitraege/ki-im-coaching-ein-umfassender-blick/> (Abgerufen: 22.07.2026).

⁴⁷ Haase, 2025, S. 16 ff.

⁴⁸ Nobes, 2025, S. 92 ff.; Passmore et al., 2025, S. 6 ff.; Diller, Stenzel & Passmore, 2024, S. 5 ff.

⁴⁹ Inkostellation, 2026, 76 ff.

⁵⁰ Haase, 2025, S. 16 ff.

5. Anwendung von KI im Selbst-reflexionsprozess des Coaches (Erfahrungsbericht)

Einen der genannten Einsatzbereiche der KI als Unterstützung für den Coach, möchte ich in diesem Kapitel einmal genauer vorstellen: die KI als Reflexionspartner. Um mich in meiner Rolle als Coach weiterzuentwickeln, habe ich einige meiner durchgeführten Coachings mit KI reflektiert. Im Folgenden möchte ich beschreiben, wie ich dabei vorgegangen bin, einen beispielhaften Reflexionsprozess schildern sowie meine Erkenntnisse erläutern.

Zunächst starte ich mit einem einleitenden Prompt die Konversation mit KI: *Ich möchte zusammen mit dir mein Coaching, welches ich als systemischer Coach durchgeführt habe, reflektieren. Du bist ein erfahrender Coach und nimmst dabei die Rolle meines Reflexionspartners ein. Bitte bewerte dabei mein Vorgehen nicht vorschnell. Leite mich stattdessen mit gezielten Fragestellungen durch den Reflexionsprozess. Bitte gebe mir anschließend eine fachlich fundierte Rückmeldung, die mir dabei hilft, mein Coaching zu reflektieren und mich auf Basis dessen weiterzuentwickeln.*

Bitte gebe mir das Feedback differenziert, direkt und ehrlich. Wenn es nötig ist, hinterfrage meine Ansicht und stimme mir nicht direkt zu. Mir ist es wichtig, dass der Reflexionsprozess ressourcenorientiert verläuft. Das heißt es sollen sowohl meine Stärken, als auch meine Entwicklungsfelder Erwähnung finden.

Fasse am Ende die wichtigsten Punkte zusammen und mache einen Vorschlag, wie der nächste Schritt aussehen könnte. Im Folgenden beschreibe ich nun das Coaching.

Bei der Erstellung des Prompts habe ich insbesondere darauf geachtet, dass die Rolle, die die KI einnehmen soll, klar definiert ist. So kann sie aus der Rolle eines erfahrenen Coaches heraus agieren und mir Rückmeldung geben. Die KI benötigt darüber hinaus ein Ziel und Nicht-Ziel, sowie eine Anweisung, wie sie die Rückmeldung geben soll (differenziert, ehrlich und direkt). Nur so erhält man ein Feedback, aus dem man möglichst viel mitnehmen kann. Hier ist es auch möglich, dass man die KI auf etwas ganz Bestimmtes hinweist und darauf achten lässt z.B. bestimmte Muster.

Der Hinweis „ressourcenorientiert“ zu reflektieren, macht insofern Sinn, als dass man sowohl Stärken, als auch Entwicklungsfelder aufgezeigt bekommt. So kann man seine Stärken

stärken und in den Entwicklungsfeldern wachsen. Die Zusammenfassung am Ende hilft dabei konkrete Learnings aus dem Reflexionsprozess mitzunehmen, und es geht nichts verloren.

Bei der Beschreibung bin ich wie folgt vorgegangen. Zunächst habe ich den Anlass des Coachings in Kürze geschildert. Hier ist die Regel: so wenig wie möglich, so viel wie nötig. Denn auf den Datenschutz ist zu jeder Zeit zu achten. Es dürfen insbesondere keine personenbezogenen Daten eingegeben werden. Diese Thematik ist besonders wichtig und wird daher im folgenden Kapitel noch einmal ausführlicher beleuchtet.

Im weiteren Verlauf habe ich vor allem meine Sichtweise und Vorgehensweise als Coach beschrieben. Ich bin dabei auf Ziel bzw. Absicht von mir als Coach, Prozess, Methodik und Interventionen sowie Haltung und Kontakt eingegangen. Ich habe Schlüsselmomente und meine dazugehörigen Gefühle, Gedanken und Beobachtungen geschildert. Auch mögliche Interpretationen und Hypothesen in diesen Momenten habe ich mit einfließen lassen. Ich habe dabei versucht klar zu differenzieren zwischen Beobachtung, Gedanken, Gefühlen und Hypothesen.

Die KI unterteilt die Rückmeldung in verschiedene Themen, die ihr aufgefallen sind. Dabei schildert sie kurz die Auffälligkeit und stellt anschließend gezielte Frage, die zur Selbstreflexion anregen. Sie erklärt außerdem in Kürze, warum sie diese Frage stellt. Dabei sieht sie von jeglicher Bewertung ab.

Die Begründung kann unterschiedlich ausfallen. Es kann zum Beispiel sein, dass sie unterschiedliche Ebenen sieht, die man bei der Beschreibung nicht geschildert hat. Sie hinterfragt aber auch vom Coach aufgestellte Hypothesen oder genutzte Methoden. Oder sie prüft die Absicht und den Sinn und Zweck, die der Coach mit einer Frage, Methode oder ähnlichen bezweckt hat.

Anschließend erfolgt erst die fachliche Rückmeldung untergliedert in Stärken und Entwicklungsfelder, die sie wahrgenommen hat. Diese werden jeweils immer mit Beispielen unterfüttert. Außerdem erhält man einen Vorschlag zu einer alternativen Vorgehensweise. An dieser Stelle fließt überhaupt erst eine Bewertung mit ein.

Abschließend erhält man eine Zusammenfassung. Hier werden die zentralen Erkenntnisse aus der vorherigen Reflexion in Kürze zusammengefasst. Die KI endet mit einem Vorschlag zu einem konkreten ersten Schritt in der weiteren Entwicklung.

Um die Reflektion nun weiter fortzuführen kann gezielt auf die einzelnen Themen ein- und in den Austausch mit der KI gegangen werden, um Learnings zu gewinnen. An anderer Stelle macht es ggf. Sinn es wirken zu lassen und mögliche Erkenntnisse für die Zukunft mitzunehmen. Diese kann man dann wiederum in zukünftigen Coachings für sich nutzen.

6. Fazit

Nach Betrachtung der Theorie sowie der verschiedenen Einsatzmöglichkeiten im systemischen Coaching und der Anwendung von KI im Selbstreflexionsprozess, soll nun ein abschließendes Fazit gezogen werden. Dieses fällt zweigeteilt aus. Zunächst erfolgt das Fazit zur Anwendung von KI im Selbstreflexionsprozess. Eine abschließende Bewertung folgt anschließend und schließt damit diese vorliegende Arbeit ab.

6.1 Fazit zur Anwendung von KI im Selbstreflexionsprozess

Meine Erwartung an die KI im Reflexionsprozess war, dass sie mir als Reflexionspartner dient und ich eine differenzierte Rückmeldung erhalte, aus der ich für mich wichtige und lehrreiche Erkenntnisse erhalte. Durch gezielte Fragen sollte der Reflexionsprozess durch die KI gezielt gesteuert werde. Dabei sollte keine vorschnelle Bewertung stattfinden. Genau das wurde meiner Meinung nach erzielt.

Die KI sollte die Rolle eines erfahrenen Coaches und meines Reflexionspartners einnehmen. In dieser Rolle hat sich die KI durchgängig bewegt und ist nicht herausgefallen. Die Rückmeldung war dabei, wie gewünscht, differenziert, ehrlich und direkt. Am Ende habe ich eine fachlich fundierte Rückmeldung erhalten, die sowohl ressourcenorientiert war, als auch die abschließende Zusammenfassung enthalten hat. Auch hier wurden alle meine Wünsche erfüllt.

Durch die Reflexion mit KI wurde ich auf eine strukturierte Weise zum Reflektieren angeregt. Perspektivwechsel haben mir neue Sichtweisen eröffnet. Außerdem habe ich Fragen gestellt bekommen, die ich in meinem Fragenpool so aufgenommen habe und ich auch als wichtig für zukünftige Coachings erachte. Es wurden blinde Flecken aufdeckt und eine klarere Sicht auf den Sachverhalt geschaffen. Durch alternative Hypothesen wurde außerdem mein Blickfeld erweitert und andere Richtungen des Denkens eröffnet sowie andere Interpretationsmöglichkeiten aufgezeigt.

Die Reflexion lebt vor allem davon, dass man die neuen Erkenntnisse nutzt und in zukünftigen Coachings einbaut und anwendet. Erste Entwicklungsschritte konnten bereits erzielt werden. Wie sich mein Entwicklungsprozess als systemischer Coach allerdings langfristig mit der KI als Reflexionspartner an meiner Seite darstellen wird, wird sich noch zeigen. Alles in allem hat die KI mir bis zum jetzigen Zeitpunkt bereits wichtige Erkenntnisse geliefert, wodurch ich in meinem Entwicklungsprozess zum systemischen Coach schon wachsen konnte.

6.2 Fazit zum Einsatz von KI im systemischen Coaching

Die Einsatzform von KI entscheidet darüber, welche Potentiale oder Risiken sie im systemischen Coaching mit sich bringt. Dies hat sich in der Differenzierung zwischen KI als Coach oder KI als Unterstützung des Coachs gezeigt. Als Coach kann KI durch Ihre Zeit- sowie Ortsunabhängigkeit, vielen Personen einen niederschweligen Zugang zu Coaching bieten. An ihre Grenzen stößt sie allerdings an anderer Stelle. Ihr fehlt die Empathie, die Möglichkeit in einen echten Kontakt zu gehen sowie die Fähigkeit auch spontane Emotionsänderungen beim Coachee zu erkennen.⁵¹ Dies sind allerdings zentrale Eigenschaften eines systemischen Coachs.

In der unterstützenden bzw. hybriden Funktion bietet sie zahlreiche Chancen. Sie kann zur Entlastung des menschlichen Coachs beitragen, indem sie administrative Aufgaben übernimmt. Darüber hinaus kann sie der Entwicklung des Coachs und damit zur Qualität des Coachings dienen, indem sie, wie im vorherigen Kapitel beschrieben, Reflexionsprozesse begleitet und methodische Unterstützung bietet.⁵² Währenddessen verbleibt die Prozessverantwortung, die Beziehungsgestaltung und die Entscheidungskraft über jegliche ethischen Fragestellungen beim professionellen Coach. Und das ist aufgrund der genannten fehlenden Fähigkeiten wichtig.

Dennoch: es gibt einige Risiken wie zum Beispiel das Thema Datenschutz und Vertraulichkeit, welche es verantwortungsvoll zu berücksichtigen gilt.⁵³ In erster Linie ist hier zu beachten, dass niemals personenbezogene oder sensible Daten der KI zur Verfügung gestellt werden dürfen. Die Daten müssen jederzeit anonym sein. Und am besten beschreibt man die Thematik auf einer allgemeinen abstrakten Ebene. Grundsätzlich sollte man möglichst nur Plattformen wählen, die auf Servern innerhalb der EU liegen und damit DSGVO-konform sind und die Datenschutz-Einstellungen der gewählten KI-Plattform vor Nutzung überprüfen. Auch zu empfehlen oder sogar verpflichtend ist es - je nach Anwendungsfall und Nutzungsumfang - dass man sich zuvor das Einverständnis des Klienten einholt.⁵⁴

Um nun die Frage von Beginn zu beantworten, wie KI wirkungsvoll, zielführend und verantwortungsbewusst in das systemische Coaching integriert werden kann, ist wohl die Antwort: in einer unterstützenden bzw. hybriden Rolle. In dieser kann sie Coaches sinnvoll ergänzen und ein echtes Potential bieten. Eine verantwortungsvolle Nutzung ist hier selbstverständlich Voraussetzung.

⁵¹ Diller, Stenzel & Passmore, 2024, S. 7.

⁵² Haase, 2025, S. 10 ff.

⁵³ Diller, Stenzel & Passmore, 2024, S. 7.

⁵⁴ Münchner Akademie für Business Coaching, o.D., <https://www.coaching-akademie-muenchen.de/beitraege/ki-im-coaching-ein-umfassender-blick/> (Abgerufen: 22.07.2026).

Literaturverzeichnis

Bitkom (2026). <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Ein-Drittel-nutzt-KI-mindestens-einmal-pro-Woche> (Abgerufen: 20.07.2026).

Bozer, G. & Kotte, S. (2026). AI in the Coach's Chair: How Professional Coaches Navigate Identity and Role Ambiguity in Response to AI Adoption by Their Coaching Firm. Behavioral Sciences.

Bundeszentrale für politische Bildung (2024). <https://www.bpb.de/lernen/bewegt-bild-und-politische-bildung/555997/was-ist-ki-und-welche-formen-von-ki-gibt-es/> (Abgerufen: 20.07.2026).

Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (5. Aktualisierte Aufl.) (2019). Leitlinien und Empfehlungen für die Entwicklung von Coaching als Profession. Kompendium mit dem Professionsstandards des DBVG. Frankfurt: Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (Hrsg.).

Deutsches Ärzteblatt (2026). <https://www.aerzteblatt.de/news/junge-menschen-sprechen-immer-haefiger-mit-ki-uber-probleme-6e5c7dbf-897a-4b20-8015-af60cd24cb4f> (Abgerufen: 20.07.2026).

Diller, S., Stenzel, L-C. & Passmore J. (2024). The coach bots are coming: exploring global coaches' attitudes and responses to the threat of AI coaching. Human Resource Development International.

EBS (o.D.). <https://www.ebs.edu/ebs-executive-education/offene-programme/ki-im-coaching-warum-menschliche-resonanz-in-der-digitalen-welt-unersetzlich-bleibt> (Abgerufen: 20.07.2026).

Edenhauser, M. (2024). Coaching und Beratung treffen auf KI. Der systemische Ansatz in Zeiten von ChatGPT. Innsbruck: Independently published.

Europäisches Parlament (2023). https://www.europarl.europa.eu/topics/de/article/20200827STO85804/was-ist-kunstliche-intelligenz-und-wie-wird-sie-genutzt?utm_source=chatgpt.com (Abgerufen: 20.07.2026)

Fraunhofer IKS (2026). <https://www.iks.fraunhofer.de/de/themen/kuenstliche-intelligenz.html> (Abgerufen: 20.07.2026).

Haase, J. (2025). Erweiterung des Coachings durch Generative KI: Einblicke in Nutzung, Effektivität und Zukunftspotentiale. Organisationsberatung, Supervision und Coaching.

Human Resources Manager (2026).
<https://www.humanresourcesmanager.de/content/coaching-braucht-wieder-mehr-mensch/>
(Abgerufen: 20.07.2026)

Inkonstellation (2026). Skript „Systemische Coachinausbildung“. Köln: Inkonstellation.

International Coaching Federation (2026).
https://coachingfederation.org/credentialing/coaching-competencies/icf-core-competencies/?utm_source=chatgpt.com (Abgerufen: 20.07.2026).

König, E. & Volmer, G. (2019). Handbuch Systemisches Coaching. Für Coaches und Führungskräfte, Berater und Trainer (Aufl. 3). Weinheim Basel: Beltz Verlag.

Kriz, J. (2018). Systemtheorie für Coaches. In Greif, S., Möller H. & Scholl, W. (Hrsg.): Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching. Berlin Heidelberg: Springer VS.

Meedia (2025). <https://meedia.de/news/beitrag/20563-jim-studie-2025-ki-wird-zum-standardwerkzeug-junger-menschen.html> (Abgerufen: 20.07.2026)

Microsoft (2026). <https://support.microsoft.com/en-us/teams/copilot/catch-up-on-meetings-with-microsoft-365-copilot-in-teams> (Abgerufen: 20.07.2026).

Münchner Akademie für Business Coaching (o.D.). <https://www.coaching-akademie-muenchen.de/beitraege/ki-im-coaching-ein-umfassender-blick/> (Abgerufen: 22.07.2026).

Nam, G. Y. & Choi J. (2026). Coaching presence as the foundation for the working alliance in AI coaching. PLoS One 21 (3).

Nobes, A. (2025). Is AI Chatbot Coaching actually „Coaching“? Exploring Relationship and Reflection in AI-Human Conversations. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring (Volume 23), Special Issue 19, S. 92 – 109.

OECD (2020). Künstliche Intelligenz in der Gesellschaft. Paris: OECD Publishing.

OECD (2024). <https://www.oecd.org/en/topics/ai-principles.html> (Abgerufen: 21.07.2026).

Passmore, J. R. Tee, D. & Rutschmann, R. (2025). Getting better all the time: using professional human coach competencies to evaluate the quality of AI coaching agent performance. Coaching: An International Journal of Theory, Recherche and Practice.

Rauen, C. (Hrsg.) (2021). Handbuch Coaching (Aufl. 4). Göttingen: Hogrefe.

Rauen Group (2026). <https://www.rauen.de/coaching-report/der-coach/coaching-kompetenz.html> (Abgerufen: 20.07.2026).

Russell S. & Norvig, P. (2023). Künstliche Intelligenz. Ein moderner Ansatz (4. aktualisierte Aufl.). München: Pearson Deutschland GmbH.

SAP (2026). <https://www.sap.com/germany/resources/what-is-generative-ai> (Abgerufen: 21.07.2026).

von Beralanffy, L. (1972). The History and Status of General Systems Theory. Academy of Management Journal, 15, 407 – 426.