

**Die ethischen Herausforderungen
im systemischen Coaching:
Ein Leitfaden für den Umgang mit
Diskriminierungserfahrungen von
BiPOC-Klient*innen**

1. Einleitung

Der Begriff „Coaching“ wird oft in der Literatur vielfach mit individueller Unterstützung in Verbindung gebracht, wobei das Ziel dieser Unterstützung darin besteht, Menschen dabei zu helfen, ihre persönlichen oder beruflichen Ziele zu erreichen. Allerdings sind diese Prozesse nicht unabhängig von den gesellschaftlichen Strukturen zu betrachten, in denen sie stattfinden. Für die Gruppe der BiPOC-Klient*innen (*Black, Indigenous, People of Color*) stellt Diskriminierung ein zentrales Thema dar, das in systemischen und institutionellen Machtverhältnissen tief verwurzelt ist. Diese Erfahrungen wirken sich nicht nur auf das persönliche Erleben, sondern beeinflussen auch den Coaching-Prozess und die Dynamik zwischen Coach und Klientin.¹

Ein wesentlicher Ansatzpunkt ist die Auseinandersetzung mit dem Konzept der **Intersektionalität**, welches maßgeblich von Kimberlé Crenshaw geprägt wurde. Das Konzept der Intersektionalität beschreibt die Überlappung und Verstärkung verschiedener Formen von Diskriminierung, beispielsweise aufgrund von Ethnizität, Geschlecht oder sozialer Klasse.² Daher ist es für Coaches unerlässlich, diese Wechselwirkungen zu verstehen und zu berücksichtigen, um die Herausforderungen, denen BiPOC-Klient*innen begegnen, nicht auf individuelle Defizite zu reduzieren, sondern als Ausdruck struktureller Barrieren zu erkennen.

Die jüngsten gesellschaftlichen Entwicklungen, wie beispielsweise die Bewegung „**Black Lives Matter**“ oder Initiativen für mehr Diversität und Inklusion in Unternehmen, verdeutlichen; die Relevanz einer Auseinandersetzung mit systematischen Ungleichheiten.³ Diese Debatten haben auch das Feld des Coachings erreicht, wobei dieses zunehmend als Raum verstanden wird, in dem nicht nur individuelle, sondern auch gesellschaftliche Transformationen initiiert werden können. Die Verantwortung von Coaches besteht darin, Diskriminierung nicht zu reproduzieren, sondern eine unterstützende und reflektierte Praxis zu gewährleisten. Dies bedingt sowohl technisches Know-how als auch eine kritische Auseinandersetzung mit den eigenen Vorurteilen und Privilegien.⁴

Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, die ethischen Herausforderungen im Kontext des Coachings zu beleuchten, insbesondere im Hinblick auf den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen von

¹ International Coaching Federation (ICF), „Ethical Guidelines“, 2022.

² Crenshaw, K., „Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color“, *Stanford Law Review*, 1991, S. 1241-1299.

³ Sue, D. W., „Microaggressions in Everyday Life“, Wiley, 2015.

⁴ Gold, I., Weinberg, E., Rohr, D., „Das hat ja was mit mir zu tun!?!“, Carl-Auer Verlag, 2021, S. 15-20.

BiPOC-Klient*innen. Im Rahmen dieser Arbeit werden wissenschaftliche Grundlagen erörtert, praktische Handlungsstrategien entwickelt, und ein praxisorientierter Leitfaden vorgestellt, um Coaches bei der Bewältigung dieser anspruchsvollen Aufgabe zu unterstützen.

2. Theoretische Grundlagen

2.1 Diskriminierungserfahrungen von BiPOC-Klient*innen im Coaching

Diskriminierungserfahrungen stellen für einen Großteil der BiPOC-Klient*innen (Black, Indigenous, People of Color) eine wesentliche Erfahrung in ihrem Leben dar. Diese Erfahrungen manifestieren sich in einer Vielzahl von Formen, wobei sowohl offensichtliche als auch subtile Ausprägungen zu beobachten sind, die in der Literatur häufig als **Mikroaggressionen** bezeichnet werden. Der Begriff der Mikroaggressionen wurde von Sue (2015) geprägt und bezeichnet unbewusste, stereotype Äußerungen oder Handlungen, die die Identität und den Wert der betroffenen Person infrage stellen. Als Beispiele können hier Aussagen wie „*Woher kommst du wirklich?*“ oder „*Ich hätte nicht gedacht, dass jemand wie du so erfolgreich sein kann.*“ Angeführt werden. Obgleich solche Bemerkungen trivial erscheinen mögen, senden sie doch die implizite Botschaft, dass die betroffene Person „anders“ oder nicht vollständig dazugehörig ist.⁵

Neben den bereits erwähnten subtilen Formen der Diskriminierung sind auch **systemische Barrieren** von zentraler Bedeutung. Personen, die als bi- bzw. multikulturell bezeichnet werden können, sehen sich häufig mit **strukturellen Ungleichheiten** konfrontiert, die sich in verschiedenen Bereichen wie Bildung, Arbeitsmarkt oder Gesundheit manifestieren. Diese Barrieren resultieren nicht nur in geringeren Chancen und Ressourcen, sondern auch in einer Beeinträchtigung des Selbstbewusstseins und der Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten. Das Konzept der **Intersektionalität** von Crenshaw (1991) veranschaulicht, wie verschiedene Formen der Diskriminierung, beispielsweise Rassismus, Sexismus oder Klassismus, sich gegenseitig beeinflussen und spezifische Herausforderungen für marginalisierte Gruppen schaffen. Eine schwarze Frau, die beispielsweise im Berufsleben sowohl rassistische als auch sexistische Diskriminierung erfährt, ist von einer Form der Marginalisierung betroffen, die sich weder durch feministische noch durch antirassistische Ansätze vollständig erfasst lässt.⁶

⁵ Sue, D. W., „Microaggressions in Everyday Life“, Wiley, 2015, S. 15-20.

⁶ Crenshaw, K., „Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color“, Stanford Law Review, 1991, S. 1242-1245.

Für den Coaching-Prozess ist es daher unerlässlich, dass Coaches in der Lage sind, diese vielfältigen Dimensionen von Diskriminierung zu erkennen und anzusprechen. Eine isolierte Betrachtung individueller Problematiken ohne Berücksichtigung des sozialen und strukturellen Kontextes bringt das Risiko, Diskriminierungserfahrungen zu individualisieren und die Verantwortung für systemische Ungleichheiten auf die Klientinnen zu übertragen. **Gold, Weinberg und Rohr (2021)** postulieren, dass rassismuskritisches Coaching eine wesentliche Voraussetzung ist, um BiPOC-Klient*innen dabei zu unterstützen, ihre Erfahrungen zu reflektieren und ihre Handlungsoptionen zu erweitern.⁷

Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist die **Anerkennung der Resilienz** und Ressourcen, die BiPOC-Klientinnen im Umgang mit Diskriminierung entwickeln. Ein lösungsorientierter Ansatz im Coaching sollte daher nicht nur die Herausforderungen und Barrieren thematisieren, sondern auch die Stärken der Klientinnen hervorheben. Die Förderung einer positiven Selbstwahrnehmung sowie die Erweiterung der Handlungsspielräume der Klient*innen können durch Fragen wie „*Welche Strategien haben Ihnen bisher geholfen, diskriminierende Situationen zu bewältigen?*“ oder „*Welche Ressourcen können Sie in dieser Situation nutzen?*“ erreicht werden.

Die Praxisrelevanz des Coachings

Systemisches Coaching bietet eine wertvolle Grundlage, um die Wechselwirkungen zwischen individuellen Erfahrungen und gesellschaftlichen Strukturen zu reflektieren. Durch gezielte Fragen und Techniken können Coaches dazu beitragen, dass Klient*innen ihre Situation im Kontext der größeren sozialen Dynamiken reflektieren. Gleichzeitig ist jedoch darauf zu achten, dass die **Autonomie** und das **Empowerment** der Klientinnen gestärkt werden, anstatt diese auf ihre Diskriminierungserfahrungen zu reduzieren. Ein bewusster Umgang mit diesen Themen ist von entscheidender Bedeutung, um das Vertrauen der Klient*innen zu fördern und eine respektvolle Coaching-Beziehung aufzubauen.⁸

2.2 Ethische Grundsätze im Coaching

Ethische Grundsätze spielen eine entscheidende Rolle, insbesondere wenn Klient*innen mit Diskriminierungserfahrungen, insbesondere BiPOC-Klient*innen, zu tun haben. Es obliegt den Coaches sicherzustellen, dass grundlegende ethische Prinzipien in ihrer Praxis eingehalten werden.

⁷ Gold, I., Weinberg, E., Rohr, D., „Das hat ja was mit mir zu tun!?!“, Carl-Auer Verlag, 2021, S. 60-65.

⁸ Roche, M., Passmore, J., „Becoming Anti-Racist: How Coaching Can Evolve“, CoachHub, 2022, S. 10-12.

Dies betrifft nicht nur die Vertraulichkeit und Integrität des Prozesses, sondern impliziert auch die Reflexion über gesellschaftliche Machtstrukturen.

Ein wichtiger ethischer Grundsatz im Kontext des Coachings ist die **Selbstreflexion**. Die kontinuierliche Hinterfragen eigener **Vorurteile** und **Privilegien** sowie die bewusste Wahrnehmung der individuellen **gesellschaftlichen Position** sind wesentliche Elemente ethischen Handelns von Coaches. Dies impliziert eine Reflexion der eigenen Rolle im Coaching-Prozess sowie der im Hintergrund wirkenden Machtverhältnisse (Gold, Weinberg & Rohr, 2021)⁹. Ein weiterer ethischer Grundsatz ist der **Respekt** für die **individuelle Identität** der Klient*innen, insbesondere wenn diese Diskriminierungserfahrungen durch gesellschaftliche Strukturen eingebracht haben. Daher sind Coaches aufgefordert, **rassismuskritische Perspektiven** in ihre Arbeit zu integrieren, um Diskriminierungserfahrungen nicht nur zu verstehen, sondern auch aktiv zu adressieren (vgl. Sue, 2015)¹⁰.

Die **Verantwortung** von Coaches erstreckt sich über die individuelle Ebene hinaus. Es obliegt den Coaches, gesellschaftliche Machtverhältnisse und soziale Sie müssen **gesellschaftliche Machtverhältnisse** und **soziale Ungleichheiten** anzuerkennen, welche die Erfahrungen ihrer Klientinnen prägen. Im Rahmen eines Coaching-Prozesses ist es von essentieller Bedeutung, Diskriminierungserfahrungen nicht als individuelle Schwächen der Klientinnen zu definieren. Stattdessen muss deren Ursprung in tief verwurzelten gesellschaftlichen Strukturen erkannt und adäquat bearbeitet werden (Sue, 2015)¹¹.

3.1 Diskriminierung im Kontext des Coachings

Diskriminierung im Kontext des Coachings kann auf verschiedene Weisen auftreten und stellt eine der größten Herausforderungen für Coaches dar. Als besonders problematisch erweist sich die **Täter*innen-Opfer-Umkehr**, bei der den Klient*innen für ihre eigenen Diskriminierungserfahrungen eine individuelle Verantwortung zugeschrieben wird. In dieser Konstellation wird oft übersehen, dass Diskriminierung ein systemisches Problem ist und nicht das Ergebnis von persönlichem Versagen oder Fehlverhalten der betroffenen Person. Ein Beispiel für eine derartige Haltung seitens des Coaches wäre die Äußerung gegenüber einem Klienten of Color, dass dessen Wahrnehmung möglicherweise eine Fehlinterpretation sei oder *dass die erlebte*

⁹ International Coaching Federation (ICF), „Ethical Guidelines“, 2022.

¹⁰ Sue, D. W., „Microaggressions in Everyday Life“, Wiley, 2015, S. 12-14.

¹¹ Sue, D. W., „Microaggressions in Everyday Life“, Wiley, 2015, S. 16-18.

Diskriminierung auf einer persönlichen Sichtweise beruhe. Diese Haltung führt zu einer Verringerung der tatsächlichen, strukturellen Herausforderungen, denen Personen mit einer bi-kulturellen oder bi-ethischen Identität in einer von Rassismus geprägten Gesellschaft gegenüberstehen, und verhindert die Anerkennung dieser gesellschaftlichen Ungleichgewichte (Gold, Weinberg & Rohr, 2021)¹².

Eine weitere häufig zu beobachtende ethische Herausforderung im Kontext des Coachings stellen **Mikroaggressionen** dar. Hierbei handelt es sich um subtile, oft unbeabsichtigte, jedoch dennoch schmerzhaft Äußerungen oder Handlungen, die eine Verstärkung von Diskriminierung bewirken. Ein Coach könnte unbewusst rassistische, sexistische oder homophobe Annahmen in seine Sprache einfließen lassen, wodurch der Klient unwissentlich verletzt werden kann. Beispielsweise könnte die Bemerkung „*Das ist erstaunlich, dass jemand mit deinem Hintergrund so viel erreicht hat!*“ als eine Mikroaggression wahrgenommen werden, da sie eine implizite, stereotype Annahme über die Fähigkeiten der Klient*in aufgrund ihrer Herkunft. Diese Form der Mikroaggression stellt die Identität des Klienten infrage, da sie den Eindruck erweckt, dass der Klient nicht wirklich dazugehört oder nicht vollständig akzeptiert wird (vgl. Sue, 2015)¹³.

Auch **Machtstrukturen** spielen eine wesentliche Rolle bei Diskriminierungsprozessen im Kontext von Coaching. Coaches müssen sich darüber im Klaren sein, dass sie nicht nur als individuelle Unterstützerinnen wirken, sondern dass ihre eigene Position innerhalb gesellschaftlicher Machtverhältnisse Einfluss auf die Coaching-Beziehung nimmt. Ein unreflektierter Umgang mit diesen Strukturen bringt das Risiko, dass Diskriminierungserfahrungen nicht vollständig erkannt oder adäquat adressiert werden. Ein effektives Coaching muss folglich sicherstellen, dass diese Dynamiken identifiziert und aktiv bearbeitet werden, um die Erfahrung von Personen of Color als Klient*innen ernst zu nehmen und ihnen einen Raum für Reflexion und Empowerment zu bieten (Sue, 2015)¹⁴.

3.2 Handlungsansätze für den Umgang mit strukturellen Themen

Bei **Rassismus**, **Sexismus** oder anderen Formen der Diskriminierung ist es unerlässlich, dass Coaches die systemischen Ursachen dieser Problematik aktiv in ihre Praxis integrieren. Ein reflektierter Coaching-Ansatz sollte sowohl die individuellen Anliegen der Klient*innen als auch

¹²Gold, I., Weinberg, E., Rohr, D., „Das hat ja was mit mir zu tun!“, Carl-Auer Verlag, 2021, S. 60-65.

¹³ Sue, D. W., „Microaggressions in Everyday Life“, Wiley, 2015, S. 21-23.

¹⁴ Sue, D. W., „Microaggressions in Everyday Life“, Wiley, 2015, S. 25-28.

den sozialen Kontext, in dem sie sich bewegen, berücksichtigen, um eine ganzheitliche Lösung zu ermöglichen.

Ein zentraler Aspekt im Umgang mit strukturellen Themen ist die **Förderung der Selbstreflexion**. Die Reflexion der eigenen Position innerhalb von Machtverhältnissen sowie die Bewusstwerdung der eigenen **Privilegien** stellen wesentliche Elemente in der kontinuierlichen Selbstreflexion von Coaches dar. Die Identifikation eigener Vorurteile und blinder Fleck ermöglicht es Coaches sicherzustellen, dass sie Diskriminierung nicht unbeabsichtigt reproduzieren. Das Konzept der **kritischen Reflexion** erweist sich insbesondere im Kontext des Coachings für Klient*innen mit Migrationshintergrund als bedeutsam, da es dazu beiträgt, die Erfahrungen von Diskriminierung zu verstehen und die eigenen Reaktionen darauf zu hinterfragen (Gold, Weinberg & Rohr, 2021)¹⁵.

Ein weiterer wesentlicher Ansatz ist die Integration **systemischer Perspektiven** im Rahmen des Coachings. Es ist empfehlenswert, dass Coaches ihre Klient*innen dazu anregen, nicht nur die individuelle Situation zu reflektieren, sondern auch den **gesellschaftlichen Kontext** der Probleme miteinzubeziehen. Die Reflexion der Einflussnahme äußerer Faktoren auf die aktuelle Situation sowie die Erkenntnisse der Interaktion gesellschaftlicher Machtstrukturen mit individuellen Erfahrungen sind wesentliche Elemente der Erkenntnis der **Verbindung zwischen individuellen und strukturellen Problemen**. Dies fördert nicht nur das Bewusstsein für **Machtverhältnisse**, sondern ermutigt Klientinnen auch, ihre Handlungsoptionen zu erweitern und Lösungen zu entwickeln, welche sowohl ihre persönliche als auch die gesellschaftliche Dimension berücksichtigen (Sue, 2015)¹⁶.

Ein weiterer Ansatz, der sich in der Praxis des Coachings bewährt hat, ist die **Förderung von Empowerment**. Des Weiteren sollten Coaches Klient*innen dabei unterstützen, ihre **Resilienz** zu fördern sowie die Fähigkeiten zu stärken, mit gesellschaftlichen Barrieren adäquat umzugehen. Dies kann durch **die Entwicklung von Zielsetzungen** und **Handlungsstrategien** erfolgen, welche sowohl individuelle als auch gesellschaftliche Veränderungen adressieren. Ein Beispiel für solche Frage könnte sein: „Welche Schritte können Sie unternehmen, um Ihre beruflichen Ziele zu erreichen, und gleichzeitig zur Veränderung von Diskriminierungsstrukturen beizutragen?“ Die Reflexion der eigenen Rolle im sozialen und beruflichen Umfeld sowie die aktive

¹⁵ Gold, I., Weinberg, E., Rohr, D., „Das hat ja was mit mir zu tun!“, Carl-Auer Verlag, 2021, S. 60-65.

¹⁶ Sue, D. W., „Microaggressions in Everyday Life“, Wiley, 2015, S. 21-23.

Mitwirkung an der Veränderung von Machtstrukturen werden durch derartige Fragestellungen seitens der Klient*innen gefördert (Sue, 2015)¹⁷.

Des Weiteren ist es für Coaches von Bedeutung, **kollektive Lösungen** in Erwägung zu ziehen. Die Zugehörigkeit zu **gemeinschaftlichen Initiativen** oder **kollektiven Bewegungen**, welche sich der Bekämpfung von Diskriminierung verschrieben haben, kann für BiPOC-Klient*innen eine wesentliche Quelle der Unterstützung und des Empowerments darstellen. Hierbei können Coaches ihre Klientinnen ermutigen, Teil von Initiativen zu werden, die auf **soziale Gerechtigkeit** abzielen und gleichzeitig ihre persönliche Resilienz stärken (Gold, Weinberg & Rohr, 2021)¹⁸.

4. Leitfaden für verantwortungsbewusstes Handeln

Ein praxisorientierter Leitfaden kann Coaches dabei unterstützen, ethische Herausforderungen zu meistern und gleichzeitig die Balance zwischen individueller Unterstützung und dem Erkennen struktureller Ungleichheiten zu wahren. Der Leitfaden verbindet **theoretische Grundlagen** mit **praktischen Handlungsempfehlungen**, um Coaches konkrete Strategien an die Hand zu geben, wie sie verantwortungsbewusst und sensibel mit Diskriminierungserfahrungen von BiPOC-Klient*innen umgehen können.

4.1 Selbstreflexion und Supervision

Die Fähigkeit zur **Selbstreflexion** stellt einen Grundpfeiler verantwortungsvoller Coaching-Praxis dar. Es obliegt der Verantwortung von Coaches, sich kontinuierlich mit den eigenen Werten, Annahmen und blinden Flecken auseinanderzusetzen, um eine Einflussnahme unbewusster unbewusster Vorurteile oder Machtstrukturen auf die eigene Arbeit zu verhindern. **Supervision** stellt dabei eine wesentliche Möglichkeit, zur Bearbeitung ethischer Dilemmata sowie zur kritischen Reflexion eigener Verhaltensmuster dar (Gold, Weinberg & Rohr, 2021)¹⁹.

Im Folgenden werden praktische Fragen zur Selbstreflexion für Coaches aufgeführt:

¹⁷ Sue, D. W., „Microaggressions in Everyday Life“, Wiley, 2015, S. 25-28.

¹⁸ Gold, I., Weinberg, E., Rohr, D., „Das hat ja was mit mir zu tun!?!“, Carl-Auer Verlag, 2021, S. 80-85.

¹⁹ Gold, I., Weinberg, E., Rohr, D., „Das hat ja was mit mir zu tun!?!“, Carl-Auer Verlag, 2021, S. 60-65.

Die Reflexion der eigenen Privilegien ist von entscheidender Bedeutung, um die Dynamik zwischen Coach und Klient*in zu verstehen. Ebenso ist es von großer Wichtigkeit, sich mit der Frage auseinanderzusetzen, wie man mit Situationen umgeht, in denen man Diskriminierung erkennt oder unbewusst reproduziert?

4.2 Respektvolle Kommunikation und Anerkennung von Erfahrungen

Ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit den Erfahrungen der Klientinnen *ist unerlässlich. Insbesondere bei Klient*innen*, die als BiPOC bezeichnet werden, ist es von essentieller Bedeutung, Diskriminierungserfahrungen **nicht zu relativieren** oder als individuelle Wahrnehmung abzutun. Vielmehr sollten Coaches die Erfahrungen ernst nehmen und einen Raum für offene, ehrliche Gespräche schaffen (Sue, 2015)²⁰.

Im Folgenden werden Handlungsstrategien dargelegt:

- Die Methode des Aktives Zuhören stellt eine wesentliche Strategie im Rahmen der respektvollen Kommunikation dar. Hierbei ist es von zentraler Bedeutung, dass die Zuhörenden ihre Aufmerksamkeit auf die Aussagen der sprechenden Person richten und diese mit einer empathischen, wertfreien Haltung begegnen. Es ist von essentieller Bedeutung, dass Klient*innen den Raum erhalten, ihre Erfahrungen in ihren eigenen Worten zu schildern.
- Es ist von entscheidender Bedeutung, die berichteten Erfahrungen zu validieren. Es ist zu vermeiden, die geschilderten Erfahrungen zu relativieren, beispielsweise durch Aussagen wie „Vielleicht war es nicht so gemeint.“ Stattdessen ist die Realität der geschilderten Diskriminierung anzuerkennen.
- Sensibler Sprachgebrauch: Es ist darauf zu achten, dass die verwendete Sprache inklusive ist und stereotype oder verletzende Formulierungen vermieden werden.

4.3 Integration von systemischer Perspektiven

Es obliegt den Coaches sicherzustellen, dass sie den **gesellschaftlichen Kontext** ihrer Klient*innen berücksichtigen. Die Thematisierung der Wechselwirkung zwischen individuellen Erfahrungen und

²⁰ Sue, D. W., „Microaggressions in Everyday Life“, Wiley, 2015, S. 21-23.

systemischen Barrieren unterstützt die Klient*innen dabei, ihre Situation im größeren sozialen Kontext zu verstehen (Crenshaw, 1991)²¹.

Im Folgenden werden praktische Fragen zur Reflexion systemischer Perspektiven erörtert:

- Es gilt zu eruieren, welche gesellschaftlichen Strukturen die Herausforderungen meiner Klient*Innen beeinflussen?
- In einem nächsten Schritt ist zu erörtern, wie Handlungsspielräume innerhalb dieser Strukturen identifiziert werden können.
- Welche systemischen Barrieren erschweren den Zugang zu Chancen oder Ressourcen?

Ein Beispiel für systemische Reflexion wäre die Frage: *„Wie wirken sich gesellschaftliche Vorurteile oder Diskriminierung auf Ihre aktuellen Herausforderungen aus, und welche Handlungsmöglichkeiten sehen Sie?“*

4.4 Empowerment und Handlungsstrategien entwickeln

Empowerment fördernde Praktiken umfassen: Ressourcenorientierung: bezeichnet den Prozess der Stärkung von Resilienz und der Förderung der Handlungsmöglichkeiten. Im Kontext von BiPOC-Klient*innen umfasst dies sowohl individuelle als auch gemeinschaftliche Bewältigungsstrategien im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen. Coaches sollten Klient*innen dazu ermutigen, ihre **persönlichen Ressourcen** und Stärken zu nutzen, um den Herausforderungen adäquat begegnen zu können.

Praktische Ansätze zur Förderung von Empowerment:

- Ressourcenorientierung: *„Welche Fähigkeiten und Stärken haben Ihnen in ähnlichen Situationen geholfen?“*
- Die Zielentwicklung zielt darauf ab, Klient*innen bei der Definition klarer Ziele zu unterstützen, die sowohl persönliche als auch gesellschaftliche Veränderungen anstoßen.
- Im Rahmen gemeinschaftlicher Lösungsansätze ist es empfehlenswert, Klient*innen dabei zu unterstützen, klare Ziele zu definieren, die sowohl persönliche als auch gesellschaftliche Veränderungen anstoßen. Es wird empfohlen, Klient*innen dazu zu ermutigen, Teil von **Initiativen** oder **Netzwerken** zu werden, die strukturelle Veränderungen einsetzen (Gold,

²¹ Crenshaw, K., „Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color“, Stanford Law Review, 1991, S. 1245-1250.

Weinberg & Rohr, 2021)²². Des Weiteren wird empfohlen sich in BiPOC-Gruppen zu engagieren, um die Möglichkeit zu haben, eigene Erfahrungen zu teilen und in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft nicht allein zu sein.

4.5 Kompetenzgrenzen erkennen und handeln

Sofern Klient*innen Problematik schildern, welche die Möglichkeiten des Coachings überstreiten (z. B. tiefgreifende Traumata oder psychische Erkrankungen), ist es die Verantwortung von Coaches die Klient*innen an geeignete Fachkräfte zu vermitteln (ICF, 2022)²³.

Handlungsempfehlung:

- Klare Kommunikation der eigenen Rolle und Kompetenz.
- Zusammenarbeit mit Therapeutinnen, Beraterinnen oder sozialen Netzwerken zur Weitervermittlung.
- Transparente Abgrenzung, um Vertrauen zu wahren und die Sicherheit der Klient*innen zu gewährleisten.

5. Schlussbetrachtung

Die Auseinandersetzung mit ethischen Prinzipien im systemischen Coaching, insbesondere im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen von BiPOC-Klientinnen, *verdeutlicht die Komplexität und Verantwortung, die mit der Coaching-Praxis einhergeht. Während Coaching traditionell als individueller Entwicklungsprozess verstanden wird, zeigt diese Arbeit, dass gesellschaftliche Machtstrukturen und strukturelle Diskriminierung einen erheblichen Einfluss auf die Lebenswirklichkeit von Klientinnen haben.* Daher ist es unerlässlich, dass Coaches diese Realitäten anerkennen und aktiv in den Coaching-Prozess integrieren.

Als wesentlicher Resultat Ergebnis dieser Untersuchung lässt sich festhalten, dass Coaches neben der Berücksichtigung ethischer Grundsätze wie **Selbstreflexion**, **Respekt** und **Anerkennung** auch eine kritische Reflexion ihrer eigenen Haltung und Rolle im gesellschaftlichen Kontext erforderlich ist. Die Reflexion von Privilegien, die Vermeidung von Mikroaggressionen sowie die aktive

²² Gold, I., Weinberg, E., Rohr, D., „Das hat ja was mit mir zu tun!“, Carl-Auer Verlag, 2021, S. 80-85.

²³ International Coaching Federation (ICF), „Ethical Guidelines“, 2022.

Thematisierung struktureller Diskriminierung tragen maßgeblich dazu bei, dass der Coaching-Raum für BiPOC-Klient*innen zu einem **sicheren Ort** wird (Sue, 2015)²⁴.

Ein weiterer zentraler Aspekt ist die **Integration systemischer Perspektiven** in die Coaching-Arbeit. Die Darstellung der Wechselwirkungen zwischen individuellen Herausforderungen und strukturellen Barrieren ermöglicht es Coaches, ein tieferes Verständnis für die Lebensrealität ihrer Klient*innen; zu entwickeln. Dadurch werden deren **Empowerment** und Handlungsfähigkeit gefördert. Dies impliziert die Entwicklung individueller Strategien, die sich an persönlichen Zielen orientieren, sowie die Anerkennung kollektiver Lösungsansätze, die auf gesellschaftliche Veränderung abzielen (Gold, Weinberg & Rohr, 2021)²⁵.

Der in dieser Arbeit entwickelte **Leitfaden für verantwortungsbewusstes Handeln** bietet konkrete Ansätze zur Umsetzung der dargelegten ethischen Grundsätze. Dazu gehören die kontinuierliche Selbstreflexion, die Validierung der Erfahrungen von Klient*innen, die Integration systemischer Perspektiven und die Förderung von Empowerment. Zudem ist die klare Abgrenzung der eigenen Kompetenzgrenzen und die Weitervermittlung an Fachkräfte ein wichtiger Bestandteil ethischen Handelns (ICF, 2022)²⁶.

6. Ausblick

Die Entwicklung eines rassismuskritischen und intersektionalen Verständnisses im Coaching ist ein dynamischer Prozess, der eine kontinuierliche Reflexion und Weiterbildung erfordert. Es lässt sich prognostizieren, dass die Integration **intersektionaler Perspektiven**, die Auseinandersetzung mit **kultureller Vielfalt** sowie die **Sensibilisierung für Diskriminierungserfahrungen** zukünftig an Bedeutung gewinnen werden. Die Praxis von Coaches muss folglich stets weiterentwickelt werden, um den vielfältigen Bedürfnissen ihrer Klient*innen gerecht zu werden und zur **Förderung von Gerechtigkeit und Inklusion** beizutragen.

Abschließend lässt sich festhalten, dass ethisches Coaching nicht nur individuelle Entwicklungsprozesse unterstützt, sondern auch dazu beitragen kann, bestehende gesellschaftliche Machtstrukturen zu hinterfragen und langfristig zu verändern. Damit wird Coaching zu einem Werkzeug, das sowohl individuelle Transformation als auch gesellschaftliche Veränderung gleichermaßen ermöglicht.

²⁴ Sue, D. W., „Microaggressions in Everyday Life“, Wiley, 2015, S. 25-28.

²⁵ Gold, I., Weinberg, E., Rohr, D., „Das hat ja was mit mir zu tun!?!“, Carl-Auer Verlag, 2021, S. 80-85.

²⁶ International Coaching Federation (ICF), „Ethical Guidelines“, 2022.

7. Quellenverzeichnis

- Apfelbaum, E. P., Norton, M. I., & Sommers, S. R. (2012). *Racial Color Blindness: Emergence, Practice, and Implications*. *Current Directions in Psychological Science*, 21(3), 205–209.
- Crenshaw, K. (1991). *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color*. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.
- Gold, I., Weinberg, E., & Rohr, D. (2021). *Das hat ja was mit mir zu tun!?* Carl-Auer Verlag.
- International Coaching Federation (ICF). (2022). *Ethical Guidelines*. Abgerufen von www.coachingfederation.org.
- Roche, M., & Passmore, J. (2022). *Becoming Anti-Racist: How Coaching Can Evolve*. CoachHub.
- Sue, D. W. (2015). *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation*. Wiley.