

„Über Menschen“ – oder eine neue kognitive Komplexität zur Bewältigung von Ambiguität in Organisationen

Sebastian Sukstorf

2025-04-23

Ambiguität ist ein zentraler Faktor in modernen Führungs- und Organisationskontexten.
[...]

Inhaltsverzeichnis

1	Über Menschen	1
2	Über Eindeutigkeit und ihre Gefahren	2
3	Über das eherne Ambiguitätsenergieerhaltungsgesetz	3
4	Über die inhärenten Manager und die Suche nach Information	3
5	Über die “Kohärenzmaschinen”	4
6	Über was gilt es nachzudenken	5
7	Über ein Fazit	5
8	Literaturverzeichnis	5

1 Über Menschen

„Sie beharrt darauf, sich keine klare Meinung bilden zu müssen, wenn es keine einfachen Lösungen gibt, und die gibt es momentan noch weniger als sonst.“ So lässt Juli Zeh ihre

Protagonistin Dora in dem Roman „Über Menschen“ ihre Einschätzung zum Beginn der Corona-Pandemie beschreiben (Zeh [2022](#), page 28.).

Mit diesem Zitat verdeutlicht Juli Zeh anschaulich, was Ambiguität im Kern ausmacht. Nach Bauer werden mit dem Begriff **Ambiguität** Zustände beschrieben, die als mehrdeutig oder weniger unterscheidbar gelten. Sie erscheinen als vage und es sind Zustände, mit denen wir uns als Menschen permanent auseinandersetzen müssen (Bauer [2018](#), page 13).

Diese Auseinandersetzung erscheint für viele eine Zumutung und die notwendige Ambiguitätstoleranz wird in manchen Lebensbereichen der Gesellschaft immer geringer. Menschen tendieren vielmehr zur Eindeutigkeit und unsere Ambiguitätstoleranz ist oft nur begrenzt ausgeprägt. Der Wunsch nach Eindeutigkeit macht das Leben einfacher, aber es reduziert auch die Vielfalt.

2 Über Eindeutigkeit und ihre Gefahren

Menschen unterscheiden sich in ihrer jeweiligen Ambiguitätstoleranz, ähnlich wie im Umgang mit Stress. Als Führungskraft sollte es notwendig sein, die psychologischen Einflüsse der MitarbeiterInnen und die Umwelt im jeweiligen System des Unternehmens zu berücksichtigen und aktiv zu gestalten. Denn die Ambiguitätsintoleranz birgt eine große Gefahr: Wir verlieren die Vielfalt und werden im wahrsten Sinne blind.

Ambiguitätsintolerante Systeme, also auch Organisationen, tendieren dazu, Dinge, die nicht erkannt werden, als unwichtig zu betrachten oder ganz fallen zu lassen (Bauer [2018](#), page 54).

Das zeigt sich beispielweise am Desinteresse vieler Menschen für Politik. Das fehlende Interesse an politischen Themen und Fragestellungen kann vielleicht ein Zeichen der Ambiguitätsverweigerung sein und verweist auf eine mangelnde Bereitschaft zur inhaltlichen Auseinandersetzung mit Politik (Bauer [2018](#), 13 und 25).

Aber Juli Zeh beschreibt in ihrem Roman „Über Menschen“ nicht nur die Situation zum Beginn der Corona-Pandemie als ein Beispiel für eine ambige gesellschaftliche Situation, sie lässt Dora auch gleich eine Antwort für eine mögliche Auflösung von Ambiguität geben:

„[...] der Mensch kann viel weniger begreifen und kontrollieren, als er glaubt. Auf dieses Dilemma kann weder Nichtstun noch Aktionismus die richtige Antwort sein. Nach Doras Ansicht geht es um Augenmaß beim Handeln und größtmögliche Ehrlichkeit in der Kommunikation. Voraussetzung von Ehrlichkeit ist das Bekenntnis zum Nicht-genau-Wissen.“

Damit können hier schon die relevanten Handlungsfelder für einen möglichen Abbau von Ambiguität ausmachen. Es geht im Wesentlichen um das eigene Handeln, unsere Haltung

und Wahrnehmung, im Sinne eines ‚Nicht-genau-Wissen‘, sowie den Kontext, in dem wir uns bewegen (vgl. Kozica and Haas 2025).

3 Über das eherne Ambiguitätsenergieerhaltungsgesetz

Aber eine Warnung gleich vorweg: Das Auflösen von Ambiguität erzeugt oft neue Formen von Ambiguität. So schafft das Auflösen der ambigen Zustände oft nie die gewünschte Eindeutigkeit. Ambiguität lässt sich vielleicht gar nicht vollkommen auflösen. Bauer spricht in diesem Zusammenhang auch von einem Ambiguitätsenergieerhaltungsgesetz:

„Je mehr Energie für die Beseitigung von Ambiguität aufgewendet wird, desto mehr Ambiguität entsteht im Verhältnis zur jeweils beseitigten Ambiguität.“ (Bauer 2018, page 76)

Uneindeutigkeit scheint also damit eine Zustand unserer Zeit zu sein. So müssen wir uns nach Zygmunt Bauman damit abfinden, dass Ambiguität das Mittel der Moderne schlechthin ist, um unsere selbstverschuldeten und destruktiven Potenziale aufzulösen (Bauman 2016).

Der SAP-Vorstand Thomas Saueressig stellt fest, dass Entscheidungen nie schwarz oder weiß sind und man mit dieser Ambiguität umzugehen lernen muss. (Witte 2024) Aber manche Menschen lösen diese Zustände nie auf, da sie Angst vor Ungewissheiten der Zukunft haben und es ihnen am Vertrauen in die eigenen Möglichkeiten fehlt (Morschitzky 2009, page 15).

Ambiguität, Undurchschaubarkeit und Unwissenheit über zukünftige Entwicklungen und Paradoxien prägen den unternehmerischen Alltag. Vor diesem Hintergrund lösen sich Gewissheiten auf und es reicht nicht mehr aus, nur das „Bestehende zu optimieren“. Es gilt eine „Sowohl-als-auch“-Haltung durch Reflexion der eigenen „Wahrnehmung, Haltungen und Handlungen sowie den Kontext“ einzunehmen (Kozica and Haas 2025).

4 Über die inhärenten Manager und die Suche nach Information

Es werden also ambiguitätstolerante Führungskräfte benötigt, die nicht bestrebt sind, Ambiguität zu vermeiden, sondern sie vielmehr suchen, genießen und diese sehr bewusst zu gestalten (Bauer 2018, page 90).

Hruby schreibt diesen Menschen eine hohe kognitive Komplexität bei. Sie zeichnen sich gerade dadurch aus, dass sie über eine „gewisse Struktur“ und über ausreichendes Wissen verfügen. Kognitiv komplexe Menschen suchen nach umfangreichen und neuen Informationen. Sie verbringen viel Zeit damit, die vorhandenen Informationen im gegebenen Kontext zu interpretieren und betrachten diese auch von unterschiedlichen Dimensionen. Eine hohe kognitive Komplexität kann dazu beitragen, mit Ambiguität besser umzugehen (Hruby 2014, page 5).

Zu demselben Ergebnis kommt auch der von dem Beratungsunternehmen Profil M und der Hochschule Fresenius publiziert Talent-Klima-Index [TKI]. Der TKI 2024 nennt die Ambiguitätstolerant an dritter Stelle als eine der wichtigsten Kompetenzen von Führungskräften, nach Optimismus, Zukunftsorientierung und einem positiven Umgang mit Veränderungen (Stulle and Beenen 2024).

5 Über die “Kohärenzmaschinen”

Aber es darf berechtigterweise gefragt werden, ob Führungskräfte mit diesen Fähigkeiten auch im System ihrer Organisation über die nötigen Zeitressourcen verfügen, um mit ambigen Zuständen umgehen zu können.

Vielleicht können die handelnden Personen im Wirtschaftssystem von anderen System lernen. So wagt Gutzmer einen Blick auf den Architekten Rem Koolhaas [OMA – Office for Metropolitan Architects] und stellt die provokante Frage, ob Manager eventuell von Architekten lernen können.

Architekten, wie Manager waren in der Vergangenheit Kohärenzmaschinen, mit einem allwissenden und vorausschauenden Anspruch zur sicheren Gestaltung einer eindeutigen Welt. Dieser Zustand löst sich aufgrund der zunehmenden Geschwindigkeit bei den vielfältigen und gleichzeitigen Veränderungen aber immer mehr auf (Roth 2019, page 11). Stattdessen ist es dem inhärenten Manager auferlegt, mit den Widersprüchlichkeiten seiner Zeit im Zusammenhang seiner Rolle[n] immer wieder neue und offene Lösungen zu finden (Gutzmer 2020, page 102).

In diesem Zusammenhang können kognitiv flexible und inhärenten Manager sich an den Diagramm-Modellen der Architekten von OMA orientieren. Diese Diagramme, sind ein visuelles Rechenergebnis, welches alle Ergebnisse, Vermutungen und jegliches Wissen im System eines Gebäude integrierte.

Damit werden diese Diagramme ein Kommunikationsmittel zur Erläuterung der ambigen Zustände und integrieren alle vorherrschenden Widersprüchlichkeiten in einem Gebäude oder einem System.

Diese Widersprüchlichkeit fehlt oft bei dem Verfolgen einer klaren Vision und dem dauerhaften Beibehalten von Kommunikationslinien über längere Zeiträume hinweg. So schränken sie die vorhandenen Möglichkeitsräume ein und schaffen eine trügerische Eindeutigkeit auf Kosten einer notwendigen Innovation und Offenheit für Ambiguität in Absatzmärkten und damit für die Bedürfnisse der Kunden.

So entwickeln sich Manager immer mehr zu ambiguitätstoleranten Persönlichkeiten, die nicht bestrebt sind, Ambiguität zu vermeiden, sondern diese suchen, genießen und aktiv gestalten. Manager werden so zu „fehlerproduzierenden Ambiguitäts- und Komplexitätsmaschinen“ (Gutzmer 2020).

6 Über was gilt es nachzudenken

In der folgenden Tabelle 1 sind die vier Bereiche mit relevanten Fragen zur Reflexion über die Ambiguitätstoleranz zusammengefasst. Sowohl Führungskräfte als auch Teams können sich diese Fragen beantworten.

Tabelle 1: Reflexionsbereiche zur Ambiguitätsbewältigung

Wahrnehmung
- Überprüfung der Denkprozesse auf individueller Ebene- Gelassenheit in Führungs- und Visionsprozessen
Kontext
- Hinterfragen der Beziehungen zur sozialen Umwelt- Verständnis schaffen für die Art und Weise, wie Erfahrungen erklärt werden- Widersprüchlichkeit als Element von visionärem Denken und Innovation verstehen
Haltung
- Selbstüberprüfung und -reflexion der eigenen inhärenten Rolle und Person- Gestaltung einer Prototypenkultur und Reduktion von statuskonstruierenden Wissensansprüchen
Handeln
- Strukturelle Faktoren für unser Handeln hinterfragen- Machtfragen erkennen und verstehen [ggf. verändern und neu gestalten]- Individuelle Handlungsstrategien kennen, regelmäßig überprüfen und ggf. anpassen

Quelle: siehe auch (Kozica and Haas 2025), eigene Darstellung

7 Über ein Fazit

Ambiguität ist kein Problem, das gelöst werden kann – sie ist vielmehr ein Zustand, den es zu gestalten gilt. Führungskräfte und Organisationen müssen lernen, Mehrdeutigkeit nicht nur auszuhalten, sondern sie aktiv als Chance für Innovation und Vielfalt zu nutzen. Nur so können sie den Herausforderungen einer immer komplexeren Welt gerecht werden.

8 Literaturverzeichnis

- Bauer, Thomas (2018). *Die Vereindeutigung der Welt über den Verlust an Mehrdeutigkeit und Vielfalt*. 3. Auflage. Ditzingen: Reclam. ISBN: 978-3-15-019492-8.
- Bauman, Zygmunt (2016). *Moderne Und Ambivalenz: Das Ende Der Eindeutigkeit*. Hamburger Edition HIS.

- Gutzmer, Alexander (2020). *Haltung: Warum die Wirtschaft mehr davon braucht – und die Architektur sie schon hat*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-30286-3 978-3-658-30287-0. DOI: [10.1007/978-3-658-30287-0](https://doi.org/10.1007/978-3-658-30287-0). (**urlseen** 21/04/2025).
- Hruby, Jörg (2014). *Global Mindsets: Überblick und Bedeutung für Unternehmen und Organisationen*. essentials. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. ISBN: 978-3-658-06051-0 978-3-658-06052-7. DOI: [10.1007/978-3-658-06052-7](https://doi.org/10.1007/978-3-658-06052-7). (**urlseen** 21/04/2025).
- Kozica, Arjan **and** Oliver Haas (2025). “Kluges Fragen”. **in** *OrganisationsEntwicklung*: 01. (**urlseen** 19/04/2025).
- Morschitzky, Hans (2009). *Angststörungen: Diagnostik, Konzepte, Therapie, Selbsthilfe*. Vierte, überarbeitete und erweiterte Auflage. Wien: Springer-Verl. ISBN: 978-3-211-09449-5 978-3-211-09448-8.
- Roth, Gerhard (2019). *Warum es so schwierig ist, sich und andere zu ändern: Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten*. 1st ed. Stuttgart: Klett-Cotta. ISBN: 978-3-608-96456-1 978-3-608-19185-1.
- Stulle, Klaus **and** Anja Beenen (2024). *Talent Klima Index*. techreport 1. Halbjahr 2024. Köln. (**urlseen** 13/03/2025).
- Witte, Claudia (2024). “Thomas Saueressig Über Seinen Aufstieg Bei SAP Zum Jüngsten Vorstand”. **in**.
- Zeh, Juli (2022). *Über Menschen: Roman*. 2. Auflage. München [Munich, Germany]: btb (in der Penguin Random House Verlagsgruppe). ISBN: 978-3-442-77219-3.