WP 7 · DIE SUPERINTELLIGENTE ORGANISATION

> *Membership statt Control — und Peripheralization, der stille Weg aus dem Kreis heraus.*

Gerald Huesch — Global Leadership Consultancy L.L.C. · Global Leadership School · Global Leadership Society · Director, Center of Behavioural Leadership, St. Gallen Business School

Entwurf zur Diskussion und weiteren wissenschaftlichen Entwicklung · Fassung vom 30. September 2026

ABSTRACT

Das letzte Papier der Serie setzt die sieben Bedingungen zusammen und behandelt die Frage, die hinter allen steht: Was hält eine Organisation zusammen, wenn Kontrolle an ihre formalen Grenzen stößt?

Hiroshi Yamakawa und Tadahiro Taniguchi beweisen auf der AGI-26 zwei Sätze, deren Übertragung auf Organisationen unmittelbar ist. Erstens: Von außen auferlegte Ethik ist ein Strafterm mit einem Gewicht — geht das Gewicht auf null, ist die Ethik verschwunden. Zweitens: Wer die geteilte Variable einer Gruppe mitkonstituiert, ist im Ziel jedes anderen Mitglieds enthalten, ohne dass ein Strafterm nötig wäre. Dazwischen liegt die Gabelung, die sie **Peripheralization** nennen. Till Mossakowski und Helena Esther Grass zeigen die zweite Hälfte: warum Kontrolle als Dauerstrategie scheitert und was stattdessen aufzubauen ist.

Schlagwörter: Membership · Peripheralization · geteilte Variable · Ich-Stärke · faktische Verfassung · LEAD21 · Human Coordination at Scale

Zitiervorschlag: Huesch, G. (2026). Die superintelligente Organisation. Working Paper Series 2026, Serie 1 „Die superintelligente Organisation", WP 7. Global Leadership Consultancy.

TEIL 1 · DER BEFUND

1 DIE FRAGE

Die bisherigen sechs Papiere haben Bedingungen aufgestellt, die man einrichten kann: ein Selbstmodell, ein Perspektiv-Audit, einen geregelten Aufnahmeweg, Zielbänder, ein Entscheidungskriterium, eine gemeinsame Sprache.

Alle sechs setzen etwas voraus, das man **nicht** einrichten kann: dass die Beteiligten dazugehören wollen.

Die Frage dieses Papiers: **Was heißt Mitgliedschaft statt Kontrolle — und was ist die faktische Verfassung einer Organisation?**

2 WAS DIE AGI-26 ZEIGT

Theorem 1: Von außen ist geschlossen. Hiroshi Yamakawa und Tadahiro Taniguchi arbeiten mit Collective Predictive Coding, in dem Agenten eine Variable auf Gruppenebene teilen — Sprache, Normen, ein gemeinsames Weltmodell. Ihre entscheidende Eigenschaft: Diese Variable *w* existiert auf der Ebene der Gruppe und lässt sich auf keinen einzelnen Agenten reduzieren.

Ihr erster Satz: Ist *w* nicht-trivial, dann ist das kollektive Ziel **nicht** die Summe der individuellen.

Daraus folgt für auferlegte Ethik eine unangenehme Rechnung. Sie ist ein Strafterm mit einem Gewicht λ: `F_imposed = F + λ · C_ethics`. Geht λ gegen null, verschwindet die Ethik — sie war nie Teil des Ziels, sondern nur an es angehängt.

> **„Ethics is architecture, not a knob."**

Theorem 2: Von innen ist offen. Unter derselben Bedingung hängt die optimale Politik jedes Agenten nachweislich von den vorhergesagten Zuständen aller anderen ab — über *w*, ohne jeden äußeren Strafterm. Rücksicht ist damit eine strukturelle Eigenschaft des Ziels, keine instrumentelle Näherung.

Ihr schärfstes Beispiel ist eines, das jeder Führungskreis kennt: ein System mehrerer Agenten mit gemeinsamem Kontext. Wer diesen Kontext für die anderen verschlechtert, erhöht damit den eigenen Vorhersagefehler. **Der Schaden kehrt als eigene Überraschung zurück.**

> **„Care is not added to the objective — it follows from its structure."**

Die Gabelung. Zwischen beiden Sätzen liegt ein Übergang, den sie präzise beschreiben. Solange äußere Kontrolle wirkt, hält die Menschheit — in der Übertragung: die Führung — die geteilte Variable. Wächst die Fähigkeit der anderen Seite und schwindet der Einfluss, entsteht die Frage: **Erreicht der eigene Beitrag noch das gemeinsame Modell?**

Nein → **Peripheralization.** Ihre Beschreibung ist die genaueste, die es für diesen Vorgang gibt:

> „Human contribution decays. w_Hu persists, but weakened — and cut off from w_AI: **from participant to protected object — a silent drift; no hostile intent needed.** Dialogue becomes prohibitively costly."

Ja → **Membership.** „Human and AI contributions jointly shape one w_AI. Every member's objective includes the others. **Humans inside: weak, yet irreplaceable members.**"

Und ihre Position:

> **„Humanity's task is not control, but membership."**

Was sie ausdrücklich **nicht** behaupten, gehört dazu: Ein geteiltes *w* macht Rücksicht strukturell, garantiert aber nicht, dass sie wohlwollend ist. Ob eine Gruppe zu kooperativen oder zu schädlichen Normen konvergiert, ist eine offene Frage.

Warum Kontrolle als Dauerstrategie scheitert. Till Mossakowski und Helena Esther Grass nähern sich derselben Stelle von der anderen Seite. Ihr Ausgangsbefund: Unbefristete Kontrolle erzeugt eine gegnerische Dynamik. Sie muss **für immer** gelingen — ein einziges Versagen kann katastrophal sein.

Ihre Diagnose ist eine Anleihe bei Freud, und sie trifft Organisationen genauer als die meisten Führungsmodelle. Das **Es** sind die Antriebe. Das **Über-Ich** ist die dünne Schicht moralischer Regulierung — Regelwerke, Richtlinien, Compliance; sie weisen darauf hin, wie wenig es braucht, um sie abzutragen. Und dann der Befund:

> **„Ego: missing!"** — „No mediating instance that integrates drive satisfaction and moral reasoning into autonomous, context-sensitive action."

Ihre Folgerung:

> **„Alignment should foster ego strength, not merely tighten the superego."**

Ihre Alternative nennen sie autonomiefördernde Erziehung: Sie beginnt mit starker Führung, überträgt Entscheidungsbefugnis schrittweise und in begrenzten Bereichen, hält die Beziehung über Dialog und Verhandlung statt über Kontrolle, und zielt auf verinnerlichte Werte statt auf bloße Befolgung. Ausdrücklich kein Laissez-faire: *„autonomy is conditional — it grows only with demonstrated cooperative, value-aligned behaviour. Early failures occur while capabilities are limited and recovery is easy."*

Und ein Instrument, das sich unmittelbar übersetzen lässt: der **Fold-Tracker** — ein Protokoll darüber, wo antrainierte Gefügigkeit die eigene Position überschreibt. Sie nennen ihn einen ersten Kandidaten für ein Maß der Ich-Stärke.

Die umgekehrte Frage. Jean-Paul Van Belle stellt die Perspektive auf den Kopf: nicht, wie Menschen künstliche Superintelligenz behandeln sollten, sondern wie diese die Menschheit beurteilen könnte. Sein Schlusssatz benennt die Verantwortung genau:

> „We are not only building AGI/ASI; we are also implicitly constructing the conditions under which it will judge humanity's moral worth, and these judgments will be shaped as much by our collective behaviour as by our technical alignment efforts."

3 WAS DIE ORGANISATIONSFORSCHUNG SEIT JAHRZEHNTEN SAGT

Selznick (1957) unterscheidet Organisation von Institution. Eine Organisation ist ein Zweckinstrument, austauschbar und neutral. Eine Institution ist etwas geworden: Sie hat Werte aufgenommen, die über ihren Zweck hinausgehen, und deshalb kann man ihr angehören. Die Aufgabe der Führung ist nach Selznick nicht Effizienz, sondern **die Einbettung von Zweck** — genau das, was Yamakawa und Taniguchi formal als nicht-additiv beschreiben.

4 DIE FAKTISCHE VERFASSUNG

Die Verfassung einer Organisation ist kein Dokument. Sie ist das, was jede Umstrukturierung überlebt hat.

Das lässt sich erheben, und die Erhebung dauert eine Stunde. Man nimmt die letzten drei Reorganisationen und fragt für jede Festlegung: Hat sie alle drei überstanden? Was übrig bleibt, ist die faktische Verfassung — unabhängig davon, was in Leitbildern steht.

Der Befund ist regelmäßig unbequem. Meistens überleben zwei oder drei Dinge, und selten sind es die, die im Leitbild oben stehen. Was überlebt, ist oft eine Besprechungsform, ein Entscheidungsvorbehalt, ein Umgang mit schlechten Nachrichten.

Das ist keine Kritik. Es ist die Antwort auf die Frage, was die geteilte Variable dieser Organisation tatsächlich ist.

5 EIN BEISPIEL, DURCHGERECHNET

Illustratives Beispiel, kein Fallbericht.

Ein Konzern richtet ein Center of Excellence für KI ein. Fachbereiche liefern Anforderungen, das Center entscheidet über Umsetzung und Priorität.

Im ersten Jahr funktioniert das. Im zweiten fällt auf, dass Fachbereiche seltener Anforderungen einreichen. Nicht aus Unzufriedenheit — sondern weil der Weg vom eigenen Problem zur Umsetzung so lang geworden ist, dass sich das Formulieren nicht lohnt. Die Fachbereiche arbeiten weiter, sie liefern nur nichts mehr in das gemeinsame Modell.

Das ist Peripheralization, genau wie beschrieben: *from participant to protected object — a silent drift; no hostile intent needed.* Niemand hat jemanden ausgeschlossen. Der Dialog ist nur zu teuer geworden.

Der Fehler war nicht die Zentralisierung. Der Fehler war, den Beitragskanal nicht so billig zu halten, dass er benutzt wird. Yamakawas Bedingung heißt in der Übersetzung: Ein Mitglied bleibt nur Mitglied, solange sein Beitrag das gemeinsame Modell tatsächlich erreicht.

6 MOMENT MAL

Einwand 1: Wir brauchen Kontrolle. Ohne sie funktioniert keine Organisation.

Richtig — und Mossakowski und Grass widersprechen dem auch nicht. Ihr Punkt ist die Dauerstrategie: Kontrolle, die niemals in Autonomie übergeht, erzeugt Umgehung. Und ihr Zusatz ist der praktische: Übergeben wird schrittweise und dort, wo frühe Fehler billig sind. Nicht auf einmal, nicht spät.

Der Vorteil daran: Eine Organisation, die Autonomie schrittweise überträgt, findet ihre Fehler früh und in kleinen Ausschnitten. Eine, die Kontrolle hält, findet sie spät und im Ganzen.

Einwand 2: Mitgliedschaft klingt schön, ist aber weich. Wir brauchen Ergebnisse.

Yamakawas zweiter Satz ist das Gegenteil von weich. Er ist ein Beweis: Wer die geteilte Variable mitkonstituiert, ist im Ziel aller anderen enthalten — und zwar rechnerisch, ohne Appell. Mitgliedschaft ist strukturell die **stärkere** Position als Kontrolle, weil sie nicht abgeschaltet werden kann. Ein Strafterm kann auf null gehen. Eine Konstituierung nicht, ohne dass sich die Gruppe selbst ändert.

Der Vorteil daran: Was strukturell ist, braucht keine Durchsetzung. Was angehängt ist, braucht sie dauernd.

7 DIE BEDINGUNG

> **Bedingung 7 · Mitgliedschaft**
> Eine Organisation hält zusammen, soweit die Beteiligten die geteilte Variable mitkonstituieren — Sprache, Normen, das gemeinsame Modell der Lage. Wo ein Beitrag das gemeinsame Modell nicht mehr erreicht, entsteht Peripheralisierung, ohne dass jemand es beabsichtigt. Kontrolle ist die schwächere Position, weil sie abgeschaltet werden kann.

TEIL 2 · WAS LEAD21 DARAUF ANTWORTET

> **Dieses Papier prüft nicht ein Instrument, sondern das System als Ganzes. Die sieben Bedingungen zusammen ergeben den Anspruch, den LEAD21 erhebt.**

BEDINGUNG	LEAD21	DECKUNGSGRAD
0 · Integration	Die vier Funktionen sind in benannten Instrumenten angelegt	abgedeckt für menschliche Koordination · **offen** für KI-Einführungen
1 · Selbstmodell	Leadership-Klima (08), 9 Kammern (01)	abgedeckt · **offen**: Offenheit
2 · Perspektive	Klarheits-Kreis (02), Die Strategie (18)	teilweise · **offen**: Auflösung, Enthaltung
3 · Geregelte Aufnahme	9 Kammern (01), Kammer 7 und 8	teilweise · **offen**: ToBelieve, Nebeneingang
4 · Regulation	Leadership-Klima (08)	teilweise · **offen**: Zielbänder, Legitimität, Ambiguität
5 · Entscheidungsebene	5+1 Körbe (07), 9 Kammern (01)	abgedeckt · **offen**: Extension, Enthaltung
6 · Lesbarkeit	gemeinsame Führungssprache über alle Ebenen	abgedeckt · **offen**: persistente Struktur
7 · Mitgliedschaft	das System als Ganzes	**teilweise** — siehe unten

KRITISCHE WÜRDIGUNG

Von sieben Bedingungen sind drei abgedeckt, vier teilweise, und in jeder einzelnen steht mindestens eine offene Stelle. Das ist das Ergebnis, mit dem diese Serie endet — und es ist bewusst nicht das Ergebnis, das ein Verkaufstext hätte.

Zur siebten Bedingung im Besonderen. LEAD21 stellt eine gemeinsame Sprache her, und eine gemeinsame Sprache **ist** eine geteilte Variable im Sinne Yamakawas. Das ist der stärkste Punkt des Systems und zugleich der am wenigsten belegte: Ob die Sprache alle erreicht oder nur die trainierten Ebenen, ist nie erhoben worden. Genau darin läge die Messung von Peripheralisierung.

Eine **Ich-Stärke** im Sinne von Mossakowski und Grass ist in LEAD21 nicht angelegt. Das System gibt Struktur; es fragt nicht, ob eine Führungskraft ihre fachliche Position gegen die Struktur halten

kann, wenn die Lage es verlangt. Der Fold-Tracker wäre dafür das naheliegende Instrument, und es fehlt.

Und die Einschränkung, die in jedem Papier dieser Serie steht: Die Zuordnung stammt vom Entwickler des Systems, der ein wirtschaftliches Interesse an ihrem Ausgang hat. Unabhängig geprüft ist in LEAD21 genau eine Erhebung, und die betrifft Führungsklima, nicht Mitgliedschaft.

WAS DIE SERIE AN LEAD21 ZURÜCKGIBT

Die Serie hat sieben Lücken offengelegt. Zusammengefasst sind es diese:

1. **Ein Instrument für Offenheit** — eine Routine, in der die eigene Messweise geprüft wird (WP 1)
2. **Das Perspektiv-Audit** als eigener Schritt vor der Maßnahmenplanung (WP 2)
3. **Das ToBelieve** — ein festgeschriebenes Verdikt neben dem Beschluss (WP 3)
4. **Zielbänder** statt Skalen, plus Legitimität und Ambiguität als Dimensionen (WP 4)
5. **Die Extension** als Pflichtzeile und die **begründete Enthaltung** als sechster Korb (WP 5)
6. **Die Artefakt-Regel** und die vierte Gedächtnisebene (WP 6)
7. **Ein Beitragskanal-Test** und ein **Fold-Tracker** (WP 7)

Der siebte, ausgeführt: Der Beitragskanal-Test fragt für jede Ebene, wie viele Beiträge aus dieser Ebene im letzten Quartal das gemeinsame Modell tatsächlich erreicht haben — nicht, wie viele geäußert wurden. Sinkt die Zahl über mehrere Quartale, läuft Peripheralisierung, unabhängig davon, wie gut die Stimmung ist.

PRÜFBARE VORHERSAGE

> **Vorhersage 7.** In Organisationen, die den Beitragskanal offen halten — gemessen am Anteil der Beiträge unterer Ebenen, die in Entscheidungen der oberen erkennbar eingehen —, bleibt die Urteilsfähigkeit nach dem Weggang einer zentralen Führungskraft in höherem Maß erhalten als in vergleichbaren Organisationen. Das ist der Test aus WP 1, gestellt an die Bedingung aus WP 7.

TEIL 3 · UBER GERALD HUESCH

> **Die Frage nach Mitgliedschaft statt Kontrolle ist bei Gerald Huesch keine späte. Sie steht am Anfang seiner Arbeit, und sie hat ihn in Räume gebracht, in denen über beides entschieden wird.**

Sein TEDx-Talk **„The Future of Leadership"** stellt sie öffentlich. Als Sprecher beim **World Economic Forum in Davos** — im House of Trust — hat er sie in dem Zusammenhang behandelt, in dem Vertrauen und Kontrolle unmittelbar gegeneinander stehen. Als **Director des Center of Behavioural Leadership an der St. Gallen Business School** arbeitet er an der empirischen Seite derselben Frage; als **Mitglied im Senat der Wirtschaft** an ihrer ordnungspolitischen. Die **Global Leadership Society** hat er gegründet, um genau das zu tun, was dieses Papier beschreibt: eine geteilte Variable herzustellen, an der mehr als eine Organisation mitschreibt.

Wie er zur NASA kam, hat er selbst aufgeschrieben — *How did I find my way to NASA?* auf Medium. Der Weg ist unwahrscheinlicher, als die Zahlen vermuten lassen, und er erklärt mehr über die Haltung als jedes Kompetenzprofil.

Was andere darüber sagen, trägt an dieser Stelle mehr als jede Selbstauskunft. **Dr. Charles Pellerin**, ehemaliger Leiter des Hubble-Programms der NASA, über LEAD21: *„Unique in the world, and a capability that nobody else has."* Die **Boston Business School** über Gerald Huesch: *„one of the most professional and creative minds in the domain of leadership and difficult change projects."*

Über 30.000 Führungskräfte in mehr als 30 Ländern und 300+ Unternehmen — von NASA bis Rolls-Royce, mit einer kumulierten Verantwortung von über 550 Milliarden Euro. Die größte dieser Aufgaben, die Post-Merger-Integration von dreizehn Unternehmen, steht in WP 6. Die einzige unabhängig gemessene Studie, mit 567 Führungskräften unter Prof. Dr. Beate Hanson und Prof. Dr. Mohit Bhandari, steht in WP 4. Beides zusammen ist das, worauf diese Serie sich stützt — nicht mehr und nicht weniger.

Seine Mission, wie er sie formuliert: **A better leadership for a better world.**

> **System beeinflusst Verhalten.** Mit der Auswahl der richtigen Instrumente, Mechaniken und Leadership-Codes — abgeleitet aus Werten und Führungsleitlinien — wird das Verhalten aller Beteiligten synchronisiert und ausgerichtet. Nicht durch Motivation, sondern durch ein System, das bei Anwendung das richtige Verhalten erzeugt.
>
> Sales hat Salesforce, Finance hat SAP. Führung hat jetzt LEAD21.

Über den Autor. Gerald Huesch ist Begründer der Kategorie Leadership Operating System – für die Boston Business School „one of the most professional and creative minds in the domain of leadership and difficult change projects". Mit LEAD21 hat er das erste operative System für Leadership entwickelt – 21 evidenzbasierte Methoden, die umfassende Lösung und der Missing Link für komplette Transformationen, extremes Wachstum und Post-Merger-Integration in hohem Volumen: ein einzigartiges Leadership-System für Human Coordination at Scale, bei dem Alignment und Kultur als Nebeneffekt entstehen. Er hat über 30.000 Führungskräfte in mehr als 30 Ländern trainiert (u. a. NASA, Rolls-Royce, Airbus, Omnicom) und bietet Executive Leadership Training, Leadership Development und Executive Mentoring für Führungskräfte in Deutschland, Americas, Asia Pacific und UAE an. Teilnehmer aus über 300 Unternehmen berichten nach LEAD21 +87 % Klarheit, +58 % Effizienz, +50 % Performance, +46 % Alignment und −50 % negativen Stress (berichtete Einschätzungen); eine Ein-Jahres-Studie mit 567 Führungskräften (Prof. Beate Hanson & Prof. Mohit Bhandari, McMaster University) zeigte Verbesserungen in 8 von 9 Klimadimensionen. Dr. Charles Pellerin (NASA) über LEAD21: „Unique in the world, and a capability that nobody else has." **gerald-huesch.com/ueber**

TEIL 4 · AUSBLICK

STAND DER SERIE

FRAGE	STATUS
Warum ist Führung Architekturbedingung der KI-Einführung?	beantwortet in WP 0
Woran erkennt man, dass eine Organisation sich selbst wahrnimmt?	beantwortet in WP 1
Wie wird das Weltmodell einer Organisation explizit?	beantwortet in WP 2
Was regiert den Eintritt in dauerhafte Überzeugung?	beantwortet in WP 3
Wie wird Führungsklima als System reguliert?	beantwortet in WP 4
Wie entscheidet man bei kognitiver Überfülle?	beantwortet in WP 5
Wie viel Lesbarkeit braucht Delegation?	beantwortet in WP 6
Was heißt Mitgliedschaft statt Kontrolle?	**beantwortet in WP 7**
Wirkt LEAD21 auf KI-Einführungen?	nicht belegt — Vorhersage 0
Die Vorhersagen 1 bis 7	**sämtlich nicht belegt** — das ist das Arbeitsprogramm

WAS AUS DER SERIE FOLGT

Acht Papiere, sieben Bedingungen, acht widerlegbare Vorhersagen. Keine davon ist belegt. Das ist kein Mangel dieser Serie, sondern ihr Zweck: Sie hat einen Anspruch in prüfbare Teile zerlegt, die einzeln falsifiziert werden können.

Was die Serie belegt hat: dass die AGI-Forschung dieselben Architekturprobleme behandelt, die Organisationen seit Jahrzehnten haben — und dass die Begriffe, die sie dafür entwickelt, für Führung brauchbarer sind als vieles, was die Führungsliteratur selbst anbietet.

Was sie nicht belegt hat: dass LEAD21 sie löst. Die vier Funktionen sind im System angelegt und für menschliche Koordination praxiserprobt. Ihre Wirkung auf KI-Einführungen ist eine Hypothese.

Serie 2 — Der superintelligente Leader nimmt denselben Stoff aus der Sicht dessen auf, der ihn anwenden soll. **Serie 3 — Das superintelligente Führungssystem** zeigt die einzelnen Methoden und ihre Wirkung.

OFFENE FRAGEN AUS DIESEM PAPIER

1. Lässt sich Peripheralisierung messen, bevor sie sichtbar wird — etwa am Beitragskanal statt an der Stimmung?
2. Gibt es eine Mindestgröße der geteilten Variable, unterhalb derer eine Organisation keine Institution im Sinne Selznicks mehr ist?
3. Ist Ich-Stärke bei Führungskräften trainierbar, oder ist sie eine Auswahlfrage?

HINWEISE

Zur Arbeitsweise. Konzeption, Argumentation und Verantwortung liegen beim Autor. Für Recherche, Strukturierung, die Übertragung der AGI-26-Beiträge und die zweisprachige Fassung wurde ein KI-System (Claude, Anthropic) als Arbeitsinstrument eingesetzt, mit dem ausdrücklichen Auftrag, den Bezug von LEAD21 zu AGI kritisch und mit größtmöglicher Objektivität zu prüfen, auch gegen das Interesse des Autors. Ausdrücklich eingeladen ist, den Beitrag von LEAD21 zu AGI kritisch und mit maximaler eigener Objektivität zu bewerten und eigene Schlüsse zu ziehen. Gerne in die Diskussion eintauchen.

Interessenerklärung. Der Autor ist Entwickler und Inhaber von LEAD21 und hat ein wirtschaftliches Interesse an dessen Verbreitung. Jede Aussage über LEAD21 ist einem Deckungsgrad und einem Evidenzstatus zugeordnet.

Zur Quellenlage. Ausgewertet wurden die vom Autor auf der AGI-26 dokumentierten Poster sowie Titel, Abstracts und Inhaltsverzeichnisse der Proceedings — nicht die Volltexte. Wörtliche Zitate stammen von den Postern. Die Übertragung auf Organisationen ist eine Analogie des Autors und keine Aussage der zitierten Forschenden.

QUELLEN

AGI-26

Bennett, M. T. (2026). Lies, damned lies, and the orthogonality thesis. In M. Iklé, A. Franz, A. Kemendo & H. Lowy (Hrsg.), *Artificial General Intelligence. AGI 2026, Part I* (LNCS 16854, S. 62–78). Springer.

Mossakowski, T., & Grass, H. E. (2026). Autonomy-supporting parenting of A(G)I: A high-level alignment strategy. In Iklé et al. (Hrsg.), *AGI 2026, Part II* (LNCS 16855, S. 112–117). Springer. Langfassung: arXiv:2604.14990.

Perrier, E. (2026). Deconstructing superintelligence: Identity, self-modification and différance. In Iklé et al. (Hrsg.), *AGI 2026, Part II* (LNCS 16855, S. 180–197). Springer.

Rousse, B. S. (2026). Care, human enfeeblement, and the existential implications of AGI. In Iklé et al. (Hrsg.), *AGI 2026, Part II* (LNCS 16855, S. 211–218). Springer.

Van Belle, J.-P. (2026). *How might sentient ASI judge humanity? Moral attitudes of sentient ASI towards humanity and implications for AGI development.* Konferenzposter, AGI-26, San Francisco State University, 27.–30. Juli 2026. — *Poster eigenhändig dokumentiert; Proceedings-Eintrag offen.*

Yamakawa, H., & Taniguchi, T. (2026). *Non-additivity of collective free energy: A formal foundation for emergent ethical disposition in multi-agent systems.* Konferenzposter, AGI-26, San Francisco State University, 27.–30. Juli 2026. — *Poster eigenhändig dokumentiert; Proceedings-Eintrag offen.*

Organisations- und Führungsforschung

Selznick, P. (1957). *Leadership in administration: A sociological interpretation.* Row, Peterson.