

# Szenarien der Profilbildung im deutschen Hochschulsystem

## Einige Vermutungen

**Frank Meier**

**Uwe Schimank**

Hagen

Profilbildung ist eines derjenigen Instrumente, denen in der gegenwärtigen hochschulpolitischen Reformdiskussion besonders viel zugetraut wird. Und das, obwohl – oder vielleicht weil? – nicht ganz klar ist, was überhaupt mit dem Begriff gemeint sein soll (Nickel 1998).

Klar zu sein scheinen hingegen die – natürlich positiven – Konsequenzen. Vor allem wird Profilbildung mit den Vorteilen von Diversifizierung auf der Ebene des Hochschulsystems in Verbindung gebracht. Diese soll dann ihrerseits positive Wirkungen auf die einzelnen Hochschulen haben (Brinckmann 1998: 178-191). Vorbild ist hier, wie so oft, das amerikanische System. Diversifizierung könnte demnach den zielorientierteren Einsatz von Ressourcen ermöglichen, z.B. durch Abbau von Doppelkapazitäten.<sup>1</sup> “Centers of excellence” ließen sich hervorbringen, die wiederum Ausstrahlung auf andere Bereiche hätten. So würden dann auch Vorteile des nationalen Innovationssystems im internationalen Konkurrenzkampf erzeugt. Schließlich würden an den einzelnen Hochschulen leistungshomogene Lernmilieus geschaffen, die günstige Voraussetzungen zur Entfaltung der Leistungsfähigkeit von Studierenden böten (Teichler 1999).

Es ist allerdings keinesfalls ausgemacht, dass Profilbildung zu einem diversifizierten Hochschulsystem und den damit verbundenen Vorteilen führt. Es lassen sich vielmehr, abhängig von zukünftigen Kontextbedingungen und auch den Strategien der Hochschulen, sehr unterschiedliche Entwicklungen denken. Im Folgenden seien drei Szenarien skizziert, denen eines gemein ist: das Verhältnis von Profilbildung der Hochschulen auf der einen und Homogenität bzw. Diversität des Hochschul-

---

<sup>1</sup> Nur etwas weniger euphemistisch kann man auch von Einsparpotentialen sprechen.

systems auf der anderen Seite stellt sich in ihnen anders dar, als es die programmatische Reformdiskussion gerne postuliert.

### *Szenario I: Profilbildung durch talk*

Dem Beobachter von Hochschulen im Allgemeinen und dem deutschen Hochschulsystem im Besonderen drängt sich eine Vermutung mehr als jede andere auf: Wahrscheinlich wird auch Profilbildung an der Realität der Hochschulen nichts Substanzielles ändern. Die Trägheit und strukturelle Beharrungsfähigkeit von Hochschulorganisationen sind vielfach beschrieben worden. So klassifiziert ein wissenschaftlicher Beobachter Universitäten als "dumme Organisationen" (vgl. Willke 1998: 107 f.), während ein Hochschulrektor mit der polemisch gemeinten Zuspitzung provoziert, die deutschen Hochschulen unterschieden sich in ihrer Eigenschaft als staatliche Einrichtungen kaum von dem, was das Preußische Allgemeine Landrecht 1794 etabliert habe (Meyer 2000). Allerdings gelingt es den Hochschulen doch immer wieder, auf wechselnde Umwelterwartungen mit strukturellen Änderungen zu reagieren. Diese bleiben freilich oftmals auf die "Peripherie" beschränkt: Während die Aktivitätsstruktur, der "Kern", weitgehend unbeeinflusst bleibt, bildet die Formalstruktur (Meyer/Rowan 1977) bzw. der organisationale *talk* (Brunsson 1989) ebenso demonstrativ wie flexibel Konformität mit externen Erwartungen ab. Dass auch Profilbildung vornehmlich auf dieser Ebene ablaufen könnte, lassen die ersten Erfahrungen vermuten. Dabei können drei Phänomene unterschieden werden.

Das erste besteht darin, dass die Profile der Hochschulen ironischer Weise in weiten Teilen durch Gleichförmigkeit gekennzeichnet sind, weil sie sich an denselben Mythen von Rationalität und Effizienz im Hochschulbereich orientieren. Die sogenannten "Leitbilder", in denen inzwischen Hochschulen ihre Profile in kompakter und vorgeblich auch handlungsinstruktiver Form niederzulegen pflegen, sind in größeren Passagen oft nicht mehr als blumig ausgeschmückte Gemeinplätze. Da möge jeder vor seiner eigenen Tür kehren, illustrative Beispiele sind allerorten leicht zu finden.

Das zweite Phänomen, das einem im Zusammenhang mit Profilbildung immer wieder begegnet, besteht im kommunikativen Herausstreichen derjenigen Besonderheiten der eigenen Hochschule, die sowieso schon längst da sind. Man betreibt eben im besonderen Maße und mit be-

sonderen Erfolg Festkörperphysik, man hat besonders lebenserfahrene Studenten, man verfügt über besonders enge Kontakte zu finnischen Technologiekonzernen. All das kann man mitteilen und dabei suggerieren, diese Profilierungsansätze seien das Ergebnis einer mit langem Atem betriebenen strategischen Organisationsentwicklung.

Auch ein drittes Reaktionsmuster von Hochschulen ist sattsam bekannt: "Man richtet Stellen ein" (Krücken 2001: 340). Wer sich mit Ausgründungen aus Hochschulen hervortun will, schafft eine Existenzgründungsstelle. Wer glaubt, ein gemeinsames Logo zur markanten Außendarstellung zu brauchen, setzt auf ein Logo-Büro (sic!). Das solche Stellen nicht zwingend Konsequenzen für den Rest der Universität haben müssen, ist klar, aber immerhin kann man seine besonderen Bemühungen dokumentieren, und hat überdies eine Adresse, an die sich etwaige Beschwerden richten können.

Die genannten Phänomene sind kennzeichnend für die gegenwärtige Realität von Profilbildung, und zunächst spricht wenig dafür, dass sich daran zukünftig viel ändert. Allerdings sollte man sich darüber im Klaren sein, dass auch Profilbildung qua *talk* durchaus handfeste Konsequenzen für die Hochschulen haben kann, etwa indem der universitäre *talk* als eine Art selbsterfüllende Prophezeiung wirkt. Weil man durch eine bestimmte Außendarstellung eine bestimmte Klientel anspricht, motiviert man – nicht zuletzt durch die Stimulierung externer Erwartungen – eine Organisationsentwicklung, die dem eigenen Image entspricht. *Talk* kann *action* initiieren, substanzielle Profilbildung lässt sich zu einem gewissen Grad herbeireden.

Womöglich ist das überhaupt die einzige realistische Chance, in den verkrusteten Entscheidungsstrukturen der deutschen Hochschulen substanzielle Profilbildung voranzutreiben: indem die Hochschulleitung selektiv für bestimmte Besonderheiten, die sich warum auch immer historisch ergeben haben und einem nun profilierungswürdig erscheinen, das Interesse einflussreicher Bezugsakteure außerhalb der Hochschule schürt, auf dass diese Akteure sodann die Hochschulleitung so unter Druck setzen, dass sie nach innen zu reklamieren vermag, nun gar nicht mehr anders zu können, als diese Besonderheiten weiter zu fördern. Dieses Spiel über die Bande lässt sich mit dem Ministerium ebenso betreiben wie mit der Kommune oder mit großen Unternehmen. In gewissem Umfang mögen solche begrenzten Phänomene die interne Diversifizierung des Hochschulsystems verstärken. Die ambitionierten Erwartungen, die in der Re-

formdebatte mit Profilbildung verbunden werden, lassen sich so aber sicherlich nicht erfüllen.

### *Szenario II: Profilbildung und Nachahmung*

Aber selbst wenn es – durch welche Maßnahmen auch immer – gelingen sollte, in den Hochschulen Profilbildung in einem substanziellen Sinne zu initiieren, folgte daraus noch nicht unbedingt ein in sich diversifizierteres Hochschulsystem, denn mutmaßlich ist Nachahmung auch auf dieser Ebene eine wichtige Strategie in der Entwicklung von Profilen. Das scheint zunächst überraschend, da man Profilbildung für gewöhnlich mit der Entwicklung von *Differenzen* zu anderen Hochschulen in Verbindung bringt. Dennoch spielen wohl mehrere Varianten der Nachahmung eine Rolle:

- Eine heißt: Kopieren der Erfolgreichen. Als erfolgreich beobachtete Hochschulen werden zum Vorbild genommen, und man versucht, es ihnen mit den – oftmals geringeren – eigenen Möglichkeiten nachzutun. Diese Variante setzt offensichtlich in der Regel eine bereits entwickelte vertikale Differenzierung (Teichler 1999) voraus und ist daher in dem durch weitgehende Homogenität gekennzeichneten deutschen Hochschulsystem zunächst nicht zu erwarten. Denkbar ist jedoch auch, dass die Vorbilder zunehmend global gesucht und etwa in den US-amerikanischen Forschungsuniversitäten gefunden werden. Dann bemüht man sich eben beispielsweise, wie ein deutscher Universitätspräsident sich öfters geäußert hat, aus der eigenen Hochschule “ein deutsches Harvard” zu machen.
- Auch die vielfältigen Erfahrungen mit binären Hochschulsystemen und dem Phänomen des “academic drift”, der Annäherung eines statusniedrigeren Hochschultyps an die statushöheren Universitäten also, lassen plausibel erscheinen, dass sich Hochschulen an Vorbildern orientieren. Dieser academic drift, der etwa in Großbritannien schließlich zur Gleichstellung der ehemaligen “polytechnics” mit den Universitäten geführt hat – Analoges ließe sich etwa aus Australien hinsichtlich der “colleges of advanced education” berichten – ist auch in Deutschland im Verhältnis der Fachhochschulen zu den Universitäten wirksam. Zu “universities of applied sciences”, also zum Status*anspruch* “ungleichartig, aber gleichrangig”, haben es die Fachhochschulen bereits gebracht.

- Eine dritte Variante des Nachahmens ist vermutlich für das deutsche Hochschulsystem noch wichtiger: Man kopiert Andere, die anders sind als Andere, in ihrem Anderssein. Man greift darauf zurück, was vorrätig ist an Vorbildern für Andersartigkeit. Das jedenfalls ist die typische Strategie von Individuen, mit dem Zwang zum Individualismus umzugehen: “Wenn die Erwartungsstruktur für Individuen Einzigartigkeit vorsieht und wenn Individuen in der Introspektion diese nicht entdecken können, bleibt nur der Rückgriff auf einen sozialen Vorrat an Mustern für Individualität” (Stichweh 2000: 255). Analoges könnte auch für Hochschulen gelten – und zwar insbesondere immer dann, wenn noch gar nicht erkennbar ist, was erfolgreich sein könnte. Dann bilden sich oftmals “bandwagon”-Effekte, nacheinander springen immer mehr Hochschulen auf einen Zug, etwa ein bestimmtes Modethema wie gender studies – denn keiner will sich im nachhinein sagen müssen oder vorwerfen lassen, etwas Erfolgreiches verpasst zu haben. Diese Variante veranschaulicht, was für institutionelle Prozesse der Strukturangleichung grundsätzlich gilt: Es handelt sich um prinzipiell unabgeschlossene Vorgänge. Immer wieder tauchen neue Trendsetter und mit ihnen neue Trends auf, es gibt keinen Endzustand totaler Strukturgleichheit – Profilbildung als *perpetuum mobile*.

Generell lässt sich mit Ulrich Teichler formulieren: “Offenkundig fällt es in fast allen Ländern der Welt den Hochschulen nicht leicht, auf ihre substantziellen Besonderheiten so stolz zu sein, daß dadurch der Wunsch nach Imitation im Zaum gehalten wird” (Teichler 1999: 37).

Entsprechende Erfahrungen sind auch in den Niederlanden trotz dezidiert Anstrengungen, Profilbildung voranzutreiben und Detailregulierung abzubauen, gemacht worden. Dort wurde Ende der achtziger Jahre eine neues “dialogisches” Planungssystem eingeführt, dessen Ziel es unter anderem war, den Hochschulen institutionelle Profilierung zu ermöglichen und so letztlich die Diversifikation des niederländischen Hochschulsystems zu erhöhen. Dies gelang allerdings nicht, im Gegenteil haben sich die Forschungs- und Lehrprogramme sowie die organisationalen Strukturen der Hochschulen einander angenähert. Bestehende Differenzen wurden zwar zum Teil kontiniert, Innovationen scheinen aber grundsätzlich in Richtung auf Homogenisierung zu verlaufen (Maassen/Potman 1990). All dies lässt vermuten, dass Profilbildung auch in Deutschland nicht zur gewünschten Diversifizierung führen wird. Allerdings verändert sich wohl der primäre Mechanismus der Strukturanglei-

chung von Isomorphismus durch Zwang zu Isomorphismus durch Nachahmung (DiMaggio/Powell 1983). Dies gilt natürlich umso mehr, je entschiedener die staatliche Seite ihre Ankündigungen wahr macht und zunehmend auf detaillierte Regulierung verzichtet.

Wenn man nun Angleichungsprozesse diagnostiziert, lassen sich dann über alle verbleibenden Differenzen hinweg, und die beschriebene Dynamik von Isomorphismen in Rechnung stellend, grundlegende institutionelle Eigenschaften der Hochschulen von morgen benennen? Wir wollen hierzu einige begründete Vermutungen anstellen.

Zunächst wird die Hochschule der Zukunft in der Regel eine Volluniversität sein.<sup>2</sup> Dafür spricht vor allem, dass strukturelle Angleichung im Wesentlichen durch Expansion – und eben nicht Einschränkung! – des organisationalen Zielbündels erfolgt.<sup>3</sup> In Zeiten knapper Kasse mag eine solche Expansion mit Einsparungen an anderer Stelle erkauft sein, diese erfolgen aber für gewöhnlich einigermaßen opportunistisch und nur bedingt in Richtung auf ein Profil.

Weiterhin wird auch fürderhin das humboldtsche Universitätsideal von Relevanz sein. Trotz gegenteiliger Behauptungen eines ehemaligen Zukunftsministers erfreut es sich unverändert äußerster Lebendigkeit (Krücken 1999). Zudem wird es gerade von den zur Zeit angesagtesten Trendsettern, den führenden amerikanischen Forschungsuniversitäten, hochgehalten. In Verbindung mit dem erstgenannten Argument spricht dies gegen eine Spezialisierung auf Forschung oder Lehre.

Schließlich wird die Hochschule von morgen durch wechselnde Modethemen geprägt sein. Welche das im Einzelfall sein mögen, ist natürlich schwer vorherzusagen. Dass so manche Hochschule noch lange an den *sunk costs* verflussener Moden, die nun nicht wieder abgebaut werden können, zu tragen haben wird, scheint hingegen ein ziemlich sicherer Tipp.

Trotz aller Angleichungstendenzen wird natürlich von den Hochschulen erwartet – und inzwischen erwarten sie das ja wohl auch von sich selbst – im Rahmen von Profilbildung tatsächlich Besonderheit zu entwickeln und Differenzen herauszuarbeiten. Wie gehen sie bisher damit um?

---

<sup>2</sup> Das schließt nicht aus, dass einige besonders profitable Lehrsegmente durch – private – Spezialhochschulen dominiert werden.

<sup>3</sup> Hochschulen entsprechen – nicht nur – in dieser Hinsicht weitgehend dem brunssonschen Idealtypus der "politischen Organisation" (Brunsson 1989).

Wir haben oben schon vermutet, dass sich Hochschulen, wenn sie in der Introspektion keine Einzigartigkeit vorfinden, auf gesellschaftlich vorrätiger Muster der "Individualität" bedienen. Was entdecken Hochschulen in der Introspektion, und auf welches Muster der Einzigartigkeit könnten sie zurückgreifen? Natürlich finden die Hochschulen, wenn sie in sich blicken, die schon oben genannten, ungeplant entstandenen Besonderheiten. Diese beziehen sich aber im Wesentlichen auf einzelne Fakultäten, einzelne Fachbereiche, einzelne Studiengänge, einzelne Lehrstühle. Ein kohärentes Profil der Hochschule ergibt das in der Regel nicht. In dieser Situation scheint sich ein dominantes Muster herauszuschälen, um dennoch so etwas wie eine spezifische, einzigartige Identität für die Gesamtorganisation zu konstruieren: Die Hochschulen suchen Besonderheit in ihrer internen Differenzierung, nicht im Vergleich mit anderen. Die Einzigartigkeit der Hochschule besteht dann in den kleinen Eigenarten der Fachbereiche, der Rest ist Kombinatorik. So konstruieren Hochschulen ihre Andersartigkeit, und darin gleichen sie sich. Während sich im Ergebnis auf der Ebene der Hochschulen Homogenität abzeichnet – alle sind Volluniversitäten mit einer unzusammenhängenden Liste von Besonderheiten der Fachbereiche – verschiebt sich das Diversitätsproblem auf die "Mikroebene".

Diese Form der Konstruktion von Besonderheit ist einigermaßen neu. Weniger gilt das für die Frage der spezifischen Fächerkombination, damit ließ sich schon lange Außendarstellung betreiben. Es gilt aber für die Differenzen zwischen den Fachbereichen verschiedener Hochschulen. Natürlich wussten die, die es anging, immer schon, dass beispielsweise die Soziologie in Heidelberg ein markant anderes Profil als die Kölner Schule aufweist oder die Dortmunder Informatik andere Schwerpunkte setzt als die Saarbrücker. Aber offiziell deklariert und offen kultivierbar war das eben nicht, weil man nach der herrschenden Ideologie der Kultusministerkonferenz ein Fach überall, wo es angeboten wird, mit gleichen Inhalten und gleichwertig studieren könne.

### *Szenario III: "Mikroprofile"*

Welche Konsequenzen lassen sich daraus für zukünftige Profilierungsbestrebungen ziehen? Oder anders gefragt: Wie sieht unter den genannten Bedingungen eine gleichermaßen realistische wie wünschbare Form der Profilbildung aus?

Wenn man das Diversitätsproblem von der Hochschul- auf die "Mikroebene" der Fachbereiche und Fakultäten verschiebt, wird eine Unterstellung erkennbar, die wir im Einklang mit den Debatten über Profilbildung (z.B. Teichler 1999) bis jetzt gemacht haben: dass sich eine Hochschule als Ganze ein konturiertes Profil zuzulegen habe. Ist aber – die grundsätzliche Sinnfälligkeit von Profilbildung einmal vorausgesetzt – wirklich zwingend, dass eine Hochschule ein "Makroprofil" besitzt, oder ist dieses nicht vielleicht sogar abträglich für das, was hochschulpolitisch erreicht werden soll?

Man könnte dem vorherrschenden Konzept des "Makroprofils" das einer organisatorischen "patchwork-Identität"<sup>4</sup> entgegensetzen. Eine Hochschule stellte sich dann als Ganze als buntes Bild vieler je für sich klar konturierter "Mikroprofile" dar – ohne erkennbares "Makroprofil". Diese "Mikroprofile" würden dezentral erarbeitet – mal auf der Ebene eines Fachbereichs, mal auch nur auf der Ebene eines Instituts oder eines Lehrstuhls. Dieses Modell wäre mit zentralen Elementen des "new public management" vereinbar. Neben Konkurrenzintensivierung erforderte es geradezu Deregulierung, also den möglichst weitgehenden Abbau staatlicher Detailvorschriften für den Personal- und Finanzmitteleinsatz sowie für die Gestaltung von Studiengängen. Entgegen dem ersten Augenschein setzt eine Hochschule mit "patchwork-Identität" auch starke Leitungsfiguren voraus. Die Hochschulleitung hätte zum einen die dezentralen Einheiten bei ihrer Profilbildung nicht nur gewähren zu lassen, sondern aktiv zu unterstützen – nicht zuletzt gegen gleichmacherische Tendenzen der Selbstverwaltung, etwa bei der Ressourcenverteilung. Zum anderen müsste die Leitung eine umsichtige übergreifende Strategie der organisatorischen Risikostreuung betreiben und zumindest in dieser Hinsicht die "patchwork-Identität" so wie der Manager eines Aktienfonds gestalten. Risikostreuung beruht übrigens gerade darauf, dass kein eindeutiges "Makroprofil" besteht. Denn wenn sich etwa eine ganze Hochschule als grundlagentheoretisch ausgerichtete "research university" ohne Anwendungsbezüge der Forschung und ohne größeren Lehrbetrieb profiliert, kann diese Einseitigkeit sehr gefährlich werden, wenn die staatliche Finanzierung der Grundlagenforschung zurückgefahren wird. Die Hochschulleitung hätte also die dezentralen Profilierungsbestrebungen inso-

---

<sup>4</sup> Für Personen in zeitgenössischen Gesellschaften wird dies als adäquate Form der individuellen Profilbildung diskutiert (z.B. Hitzler 1996).



weit zu kanalisieren, dass eine “gesunde Mischung” unterschiedlichster Profilausrichtungen zusammenkäme.

Als Ganzes profillos, doch in jeder Einheit profiliert und leistungsfähig: Das wäre das Gegenmodell zur vorherrschenden Idee eines ganzheitlichen Hochschulprofils. Hochschulen wäre dann nach wie vor “Gemischtwarenläden” (Schimank 2001) – aber eben nicht mehr solche, die in ihrem Sortiment jede Menge Ramsch anbieten, sondern im Idealfall “Gemischtwarenläden”, die für jedes ihrer Produkte ein Gütesiegel vorweisen können. Das Gesamtbild der “Mikroprofile” wäre freilich, abgesehen vom Aspekt der Risikostreuung, völlig beliebig; kein substantielles Band hielte die Teile des Ganzen zusammen.

### *Schluss*

In der Sozialwelt sind Prognosen, sobald sie öffentlich bekannt werden, unweigerlich Teil der prognostizierten sozialen Dynamik – und dies kann und sollte man wissen. Prognosen werden dann entweder zu sich selbst erfüllenden oder zu sich selbst widerlegenden Prophezeiungen. Letzteres nennt man Warnungen (Clausen/Dombrowsky 1984), ersteres sind herbeigeredete Hoffnungen. Wenn dieser Beitrag von vielen heutigen und zukünftigen hochschulischen Entscheidungsträgern so gelesen werden würde, dass sich das erste Szenario selbst wiederlegt und sich das dritte Szenario selbst erfüllt, könnten wir mehr als zufrieden sein.

### **Literatur**

- Brinckmann, Hans (1998): Die neue Freiheit der Universität. Operative Autonomie für Lehre und Forschung an Hochschulen. Berlin: edition sigma.
- Brunsson, Nils (1989): The Organization of Hypocrisy. Chichester: Wiley.
- Clausen, Lars/Wolf Dombrowsky (1984): Warnpraxis und Warnlogik. In: Zeitschrift für Soziologie 13, 293-307.
- DiMaggio, Paul J./Walter W. Powell (1983): The Iron Cage Revisited. In: American Sociological Review 48, 147-160.
- Hitzler, Ronald (1996): Die Bastel-Existenz. In: Psychologie Heute 23, H. 7, 30-35.
- Krücken, Georg (Hrsg.) (1999): Jenseits von Einsamkeit und Freiheit. Institutioneller Wandel von Universitäten. Eine Untersuchung zum Wissens- und Technologietransfer an den Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen. Projektbericht. Bielefeld: Fakultät für Soziologie. Elektronisch verfügbar unter: [www.uni-bielefeld.de/kruecken.lfg](http://www.uni-bielefeld.de/kruecken.lfg).

- Krücken, Georg (2001): Wissenschaft im Wandel? Gegenwart und Zukunft der Forschung an deutschen Hochschulen. In: Uwe Schimank/Erhard Stölting (Hrsg.): Die Krise der Universitäten. Leviathan Sonderheft 20/2001. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 326-345.
- Maassen, Peter A.M./Henry P. Potman (1990): Strategic Decision Making in Higher Education. An Analysis of the New Planning System in Dutch Higher Education. In: Higher Education 20, 393-410.
- Meyer, Hans (2000): Was ist Autonomie – und warum brauchen wir sie? In: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft: Reform Universitäten. Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortung. Essen, 56-61.
- Meyer, John W./Brian Rowan (1977): Institutionalized Organizations: Formal Structures as Myth and Ceremony. In: American Journal of Sociology 83, 340–363.
- Nickel, Sigrun (1998): Profilbildung oder Profilneurose? Ein Erfahrungsbericht über die Leitbild- und Organisationsentwicklung an Hochschulen. In: Christine Roloff (Hrsg.): Reformpotential an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen im Hochschulreformprozess. Berlin: Edition Sigma, 193-213.
- Schimank, Uwe (2001): Festgefahrene Gemischtwarenläden – Die deutschen Hochschulen als erfolgreich scheiternde Organisationen. In: Erhard Stölting/Uwe Schimank (Hrsg.): Die Krise der Universitäten. Leviathan Sonderheft 20/2001. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 223-242.
- Stichweh, Rudolf (2000): Die Weltgesellschaft. Soziologische Analysen. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Teichler, Ulrich (1999): Profilierungspfade der Hochschulen im internationalen Vergleich. In: Jan-Hendrik Olbertz/Peer Pasternack (Hrsg.): Profilbildung – Standards – Selbststeuerung. Ein Dialog zwischen Hochschulforschung und Reformpraxis. Weinheim: Deutscher Studien Verlag, 27-38.
- Wilke, Helmut (1997): Dumme Universitäten, intelligente Parlamente. In: Ralph Grossmann (Hrsg.): Wie wird Wissen wirksam? iff-texte, Bd. 1, Wien/New York: Springer, 107-110.