

Weitergehen! – Beispiele für das Wohin und Wie

Bericht vom virtuellen Bibliotheksleitungstag 2023 am 22. und 23. November 2023

Helga Bergmann

„Weitergehen! Warum Bibliotheken jetzt die Komfortzone verlassen“ – unter dieses Motto hatte die Bibliotheksorganisation OCLC den Bibliotheksleitungstag 2023 gestellt. 1.550 Anmeldungen aus Öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliotheken bewiesen das große Interesse am Thema. Für Öffentliche Bibliotheken ging es um Fragen wie erfolgreiches Marketing und Social-Media-Arbeit, Personalgewinnung, längere Öffnungszeiten und die Förderung von Bibliotheksprojekten. Das Themenangebot für wissenschaftliche Bibliotheken war: Wie können sich Bibliotheken für neue Bildungskonzepte engagieren, neue Wege im Personalmanagement beschreiten, Social Media und Künstliche Intelligenz (KI) strategisch und praktisch einsetzen, z.B. Machine-Learning-Methoden zur Automatisierung von Bibliotheksrouinen.

BibliotheksLeitungstag2023

22. und 23. November | online



Weiter gehen!

Warum Bibliotheken jetzt die Komfortzone verlassen
...und wie das geht

Die Keynote „Let's rock education – Neue Bildungskonzepte und welche Schlüsselrolle Bibliotheken spielen (können)“ hielt Deutschlands erfolgreichster Mathematik-YouTuber und Bildungsunternehmer, Daniel Jung. Zur Begründung, warum ein neues Lern-Ökosystem notwendig sei, verwies Jung auf Sal Khan, den Gründer der Khan Academy¹, der 2012 sagte: „Lehren und Lernen steht an einem Wendepunkt, wie wir ihn seit 1.000 Jahren nicht erlebt haben.“ Mittlerweile schließen rund 3.000 Videos auf YouTube Mathematik-Lernlücken. Auch renommierte Universitäten wie die Stanford University oder das Massachusetts Institut of Technology nutzten Social-Media-Plattformen für ihre Lernvideos. Als Alternative dazu würden sie aber auch kostenlose, kuratierte Bildungsplattformen bereitstellen, die nicht den Präsenzunterricht ersetzen, sondern die Inhalte zusätzlich rund um die Uhr zur Verfügung stellten. Jung betonte, wie wichtig es sei, vor Ort einen Anker zur Bündelung der digitalen Aktivitäten zu haben. Die Bildungsökonomie der Zukunft könne niemand allein vorhersehen, aber es sei möglich, sie gemeinsam zu entwickeln auf Basis einer Symbiose von analogen und digitalen Wis-

sensangeboten. Bibliotheken seien soziale Treffpunkte, würden vertrauenswürdige Inhalte und Zugang zur Bildung bieten. Sie hätten die Ausstattung und könnten sich mit Schulen und anderen Bildungsanbietern zusammenschließen, um neue Bildungsangebote zu entwickeln. Heute sei es wichtiger denn je, eine vertrauensvoll kuratierte Umgebung anzubieten, wofür Bibliotheken prädestiniert seien. Bleibt zu lösen, wie das finanziert werden kann. Jung empfahl, dass Bibliotheken im Verbund einen Donatoren-Club gründen könnten.

Wie wissenschaftliche Bibliotheken die Sozialen Medien nutzen (können)

Im Gegensatz zu Öffentlichen Bibliotheken „sind wissenschaftliche Bibliotheken mehr ein Lebensabschnittsgefährte im Leben eines Studierenden als ein dauerhafter Partner“ konstatierte Rachel Ellis, in ihrem Vortrag „Social Media in wissenschaftlichen Bibliotheken – schon ein Standard oder immer noch Neuland?“ Ellis ist Referentin für elektronische Medien bei der Staats- und Universitätsbibliothek Bremen (SuUB). Für die SuUB bietet Social Media die Möglichkeit, Transparenz zu schaffen, zu kommunizieren und informieren, sich mit anderen Institutionen zu vernetzen und Nähe zu den Studierenden durch Einblicke in das Bibliotheksgeschehen aufzubauen. Mithilfe z.B. der Marktforschungsplattform Jodel² könne die Bibliothek auch wahrnehmen, was die Studierenden bewegt. Erschwert würde der Auftritt in den sozialen Medien durch die Existenz vieler verschiedener Plattformen und die zeitaufwändige Betreuung- und Analysearbeit. Zudem bestehe auch die Gefahr, dass die Bibliothek im Social-Media-Umfeld Anfeindungen ausgesetzt ist. Um die Präsenz der SuUB auf

1 <https://de.khanacademy.org/>

2 <https://jodel.com/de/>

Facebook, Instagram, Twitter, Mastodon und YouTube kümmert sich nach Aussage der Referentin ein 9-köpfiges Kernteam, das jederzeit von weiteren Kolleginnen/Kollegen unterstützt werden könne. Die Mitarbeit im Bereich Social Media sei von der Bibliotheksleitung gewünscht und erfolge auf freiwilliger Basis. Das Team treffe sich jeden Montag und der Redaktionsplan sei für alle im Intranet einsehbar.

Wegen der Tonalität, so Ellis, gehöre Social Media nicht zur klassischen Öffentlichkeitsarbeit der Bibliothek, bilde aber sehr wohl einen Teil derselben. Ziel sei es, Infotainment anzubieten und die Bibliothek als Ansprechpartner zu präsentieren. Genutzt würden die sozialen Medien auch dafür, die Wünsche und Bedürfnisse der Nutzerinnen/Nutzer besser kennenzulernen. So habe beispielsweise die Frage „In der Bib kann ich“ zu der Antwort „ab-bibben“ geführt, was jetzt als Werbespruch „ab|bib|ben“ auf Werbetassen und Postkarten stünde.

Ellis machte außerdem auf das Google Business Profile³ aufmerksam, mit dem Öffnungszeiten und Neuigkeiten mitgeteilt und Rezensionen kommentiert werden könnten. Ihrer Meinung nach sollte jede Bibliothek dort vertreten sein.

Wissenschaftliche Inhalte feuilletonistisch präsentiert

Über den Balanceakt zwischen Wissenschaftlichkeit und Unterhaltung, zwischen breiter Öffnung und akademischer Profilierung, den eine wissenschaftliche Bibliothek im Bereich Social Media leisten müsse, sprach Dr. Marie Adler, Stabsstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Herzog August Bibliothek (HAB), in ihrem Beitrag „Welcome to our niche! Formate für wissenschaftliche Inhalte“. Mit dem „HABlog“ sei 2019 ein Kanal für die wissenschaftliche Kommunikation entwickelt worden, auf den Interessierte ständig im Internet Zugriff hätten. Außerdem könnten die Blog-Beiträge auf anderen Social-Media-Kanälen geteilt und die Blog-Oberfläche von allen gängigen Suchmaschinen gecrawlt und indexiert werden. Eine Fachredaktion mit Kollegen/Kolleginnen aus allen Abteilungen Sorge für die dreiwöchentliche Veröffentlichung von Beiträgen aus den Bereichen HAB-Forschung, Kulturprogramm, Bestände und Bibliothek. Aufwändiger als die Einführung des Blogs sei die Implementierung des Podcast „HABgehört“ gewesen, der im März 2022 zum 450-jährigen Jubiläum gelauncht wurde. Sechs Episoden würden im Jahr produziert. Die Themen seien ähnlich wie im Blog, jedoch breiter angelegt. Die Inhalte kämen immer von Wissenschaftlern/Wissenschaftlerinnen. Der Stil sei feuilletonistisch, lo-



cker und schöngestig und für Fachfremde verständlich. Der Podcast sei bei podigee⁴ angesiedelt und werde auf alle bekannten Podcast-Plattformen distribuiert.

Probleme bei der Produktion der Podcasts bereite bisweilen die Zurückhaltung der Forscherinnen und Forscher, ihre Ergebnisse in nicht ausgewiesenen wissenschaftlichen Formaten zu teilen. Die Redaktion habe diese Herausforderung damit gelöst, dass sie für jeden Blog-Beitrag einen PURL (Persistent Uniform Resource Locator) vergibt, wodurch die Beiträge zitierfähig würden. Außerdem habe der Blog eine ISSN und damit sei jeder Beitrag in der Zeitschriften-Datenbank, im Katalog der DNB und im HAB-Katalog im OPAC verzeichnet.

Der Kerngedanke beider Formate sei es gewesen, Interessierte über die Inhalte auf die HAB aufmerksam zu machen. Für die Zukunft sei geplant: Erhöhung der Veröffentlichungsfrequenz, Beiträge in Englisch, mehr Vernetzung und Diversität und vor allem Interaktion mit den Rezipientinnen/Rezipienten.

Entscheidender Faktor: Bibliothekskultur

Dem Themenkreis „Personal finden & binden – So meistern Sie die Herkulesaufgabe in Zeiten der Gen Y & Gen Z“ waren drei Vorträge gewidmet. Den ersten Beitrag hielt Prof. Dr. Achim Bonte, Generaldirektor Staatsbibliothek zu Berlin – Preußischer Kulturbesitz (STABI) zum Thema „Strategisches Personalmanagement für die neue Arbeitswelt. Bedarfe und Lösungsbausteine“. Angesichts einer sich rasch ändernden Arbeitswelt gebe es auf die Frage, „Was schafft Wert in einer Bibliothek?“, keine allgemeingültigen Antworten mehr. Neben den klassischen Aufgaben als Vermittler von Büchern und E-Books seien Bibliotheken soziale Orte mit gesellschaftlicher Relevanz und zukünftig vielleicht „Systemhäuser für digitale Forschungsprozesse“. Neue Aufgaben resultierten auch aus der veränderten Wahrnehmung, dass Nutzende nicht nur Konsumenten/Konsumentinnen, sondern aktiv Beteiligte seien. In der neuen Bibliothekswelt seien die Mitarbei-

³ https://www.google.com/intl/de_de/business/

⁴ <https://www.podigee.com/de/>

ter und Mitarbeiterinnen das wichtigste Kapital. Daher müsse das strategische Personalmanagement berücksichtigen, welche Qualifikationen in Zukunft benötigt würden, wo und wie leistungsfähige Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen gefunden werden könnten, wie vorhandene Qualifikationen erhalten und verbessert werden könnten und schließlich, wie man sich über betriebliche Ziele verständigt und intern vorhandenes Wissen geteilt werde. Die neue Bibliothekswelt benötige tendenziell, so Bonte, weniger einfache und mittlere Dienste, dafür mehr gehobene und höhere Dienste. Aus einer regelbasierten, hierarchischen Welt kommend, die komplizierte Probleme löse, träfen Bibliotheken auf eine komplexe Welt, die viele Überraschungen bereithalte, wo Hierarchien nicht immer zielführend seien, wo man ausprobieren und Fehler ertragen müsse. Für beide Welten müsste jede Bibliothek Personal haben. In Berlin begegne man dieser Herausforderung durch Stellenumbau und ein berufsbegleitendes Weiterbildungsangebot. Um qualifizierte neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Aufgaben in der kom-

plexen Welt zu gewinnen, brauche es neue Formen der Personalbeschaffung. Dazu gehören laut Bonte eine ansprechende Präsentation der Arbeitgeberplattform, eine geänderte Ansprache und innovative Ansprachewege, eine professionelle Betreuung der Bewerberinnen/Bewerber und eine Qualitätssicherung in den Auswahlverfahren. Die STABI habe dafür eine Rekruterin eingestellt. Bonte betonte, wichtig sei auch der Austausch mit neuen Kolleginnen/Kollegen, damit Erfahrungswissen und neue Ideen kommuniziert würden. In der STABI erfolge dies in einem periodisch stattfindenden World Café. Darüber hinaus werde ein monatlich stattfindender Nachwuchsstammtisch angeboten. Auf Initiative des Bibliotheksteams sei „Lunchtime“ eingerichtet worden, bei der Kollegen nach dem Zufallsprinzip ausgewählt würden und sich zum Mittagessen trafen. Dieses abteilungsübergreifende Kennenlernen habe dazu beigetragen, die Bibliothek aus einer ganz anderen Sicht zu sehen. Von essentieller Bedeutung ist für Bonte, dass die Führungskräfte der Bibliothek die nötige Qualifikation er-

Willkommenskultur an der ETH-Bibliothek, Zürich

halten, damit sie die Anforderungen der neuen Bibliothekswelt erfüllen können. In der STABI geschehe dies in halbjährlichen Team-building-Workshops mit externer Begleitung. Für die interne Kommunikation werde das Social Intranet genutzt. Dabei sei es wichtig, eine Diskussionskultur zu ermöglichen, die u.a. das Ansprechen von Problemen erlaube, die Ideen und Anregungen auch von Nicht-Insidern zulasse und die Fehler als Erfahrung und Wissensgewinn betrachte.

Der „Grundkurs“ für neue Mitarbeitende der ETH-Bibliothek wurde als nicht mehr zeitgemäß empfunden, berichtete Nicole Graf von der ETH-Bibliothek in ihrem Beitrag „Meet the Library – ein neues Onboardingformat für neue Mitarbeitende“. Mithilfe von PowerPoint-Aufzeichnungen und Rundgängen durch drei von fünf Teilbibliotheken hatte der Grundkurs ein umfassendes Bild der Bibliothek vermitteln wollen, berichtete Graf, Leitung Bildarchiv ETH Zürich. Nach mehreren Workshops sei der Personaldienst beauftragt worden, einen neuen und zeitgemäßen Grundkurs zu konzipieren, der das gemeinsame Erleben und Schaffen eines Zugehörigkeitsgefühls zum neuen Arbeitgeber in den Mittelpunkt stellt. Ursula Meier, HR Fachspezialistin ETH Zürich, ETH-Bibliothek berichtete über das Ergebnis. Herausgekommen ist ein neues vierteiliges Onboarding-Format mit dem Namen „Meet the Library“. Es bestehe aus einem Marktplatz mit Praxisbeispielen von Projekten, Produkten und Aufgaben, einem Bibtrail mit Bibliotheksbesuchen bei ausgewählten Gruppen und einer Teilbibliothek, einer Online-Plattform mit Informationen zu Teams und Sektionen, aber auch allgemeinen Infos, und schließlich einer Feedbackrunde namens „Meet again“, die 100 Tage nach dem Marktplatz stattfindet. Das neue Format sei sowohl bei den neuen Mitarbeitenden als auch bei den schon länger in der Bibliothek arbeitenden Teams gut aufgenommen worden, betonte Meier. Aus der Feedbackrunde kämen immer wieder neue Impulse, die zur Aktualisierung und ständigen Verbesserung der Willkommenskultur an der ETH-Bibliothek beitragen. Nicht zu unterschätzen, so Meier, sei allerdings der organisatorische Aufwand.

Bibliotheken – attraktive Arbeitgeber für die Generationen Y und Z

Mit der Frage, was tun angesichts eines Bewerbermangels und geschätzter 3.820 offener Stellen im Jahr 2030 im Bibliotheksbereich, beschäftigte sich Regine Lipka von ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft in Kiel in ihrem Beitrag „So meistern Sie die Herausforderungen im ‚War for Talents‘“. Um die Generationen Y und Z anzusprechen, müssten deren Besonderheiten berücksichtigt wer-



Mathe-YouTuber
Daniel Jung

plexen Welt zu gewinnen, brauche es neue Formen der Personalbeschaffung. Dazu gehören laut Bonte eine ansprechende Präsentation der Arbeitgeberplattform, eine geänderte Ansprache und innovative Ansprachewege, eine professionelle Betreuung der Bewerberinnen/Bewerber und eine Qualitätssicherung in den Auswahlverfahren. Die STABI habe dafür eine Rekruterin eingestellt. Bonte betonte, wichtig sei auch der Austausch mit neuen Kolleginnen/Kollegen, damit Erfahrungswissen und neue Ideen kommuniziert würden. In der STABI erfolge dies in einem periodisch stattfindenden World Café. Darüber hinaus werde ein monatlich stattfindender Nachwuchsstammtisch angeboten. Auf Initiative des Bibliotheksteams sei „Lunchtime“ eingerichtet worden, bei der Kollegen nach dem Zufallsprinzip ausgewählt würden und sich zum Mittagessen trafen. Dieses abteilungsübergreifende Kennenlernen habe dazu beigetragen, die Bibliothek aus einer ganz anderen Sicht zu sehen. Von essentieller Bedeutung ist für Bonte, dass die Führungskräfte der Bibliothek die nötige Qualifikation er-

den. Die Generation Y, die heute 27 bis 41-Jährigen, sei geprägt von Wohlstand, Umgang mit E-Mail und Handy und der Umsorgung von Helikopter-Eltern. Typische Merkmale seien der Wunsch nach Selbstverwirklichung, im Augenblick zu leben und eine egoistische Haltung. Ihr Motto sei „Erst das Leben, dann die Arbeit“. Die Generation Z, die heute 14 bis 26-Jährigen, sei geprägt von Dauerkrisen und Angst vor Wohlstandsverlust. Sie seien mit Smartphones groß geworden und betrachteten ihre Eltern als „best friends“. Typisch für sie sei der Zusammenhalt in der Familie, die Sucht nach „Feedback“ und das Vertrauen in Bewertungen und Likes. Probleme hätten sie in der persönlichen Kommunikation. Sie trennten Leben und Arbeit.

Um Talente zu finden, müssten Bibliotheken die Vorteile des Öffentlichen Dienstes herausstellen mit Schlagworten wie individuell, persönlich und zuverlässig und für ein attraktives Arbeitgeberimage sorgen. Als gute Beispiele nannte Lipka Slogans wie „So bunt wie das Leben“ (Hansestadt Hamburg) oder „Leidenschaft teilen“ (BMW). Ansprechen könnte man die Generation Y und Z auf Job- und Karrieremessen und in den sozialen Medien wie Instagram, WhatsApp oder YouTube. Lipka empfahl, bei Stellenausschreibungen nicht nur das Wording anzupassen, sondern auch zu betonen, was die Bibliothek zu bieten habe: „Das bieten wir Dir, Du kannst bei uns Karriere machen und Du hast bei uns einen sicheren Arbeitsplatz“. „Du bringst Motivation, Teamgeist und Bereitschaft zu Innovation und Wandel mit“, sei eine gute Alternative zu einem detaillierten Anforderungsprofil. Zur Gestaltung einer ansprechenden Webseite „Karriere“ könnten durchaus Videos von Bibliotheksmitarbeitern/-mitarbeiterinnen stehen, die sagen, warum sie gerne in der Bibliothek arbeiten. Neben den Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten und den bibliothekstypischen Boni sollte ein gutes Arbeitsklima und die Sinnhaftigkeit der Arbeit betont werden. Gut bei den Bewerberinnen und Bewerbern kämen Arbeit in agilen Teams, flachere Hierarchien, Diversity und Nachhaltigkeit an.

Die Dualität der Künstlichen Intelligenz (KI)

Dr. Jan Ullmann, Trainer und Berater für die Digitalisierung und Humanisierung des Lernens, Lernhandwerk, teilte in seinem Vortrag „Keine Angst vor KI – Was ChatGPT & Co. für die Zukunft Ihrer Bibliothek bedeuten können“ seine Erkenntnisse aus KI-Seminaren und -Workshops. Mit dem Ziel, das Potenzial von KI aufzuzeigen, beleuchtete er KI im Kontext von Bibliotheken und Informationszentren. Er stellte acht Thesen vor, die zeigen, wie KI genutzt werden kann, ohne die Essenz des Menschlichen und die grundlegenden Werte, die Bibliotheken verkörpern, zu verlieren.

These 1: *KI sollte entmystifiziert werden.* Ullmann legte großen Wert auf die Feststellung, dass KI eine Software

ohne Kreativität und Empathie sei. Um sie einzusetzen, brauche es Aufklärung, Erfahrungsarbeit und Prompt Engineering.

These 2: *KI braucht zweckgerichtete Einsätze.* KI sei kein neues Google oder Wikipedia, wie häufig angenommen, sondern ein „Taschenrechner mit Sprache“, der mit Sprache arbeiten und Sprache transformieren könne. Gegenwärtig bewege man sich noch in der Explorationsphase, für was KI geeignet sei und für was nicht.

These 3: *ChatGPT & Co entfalten ihr Potenzial erst mit spezifischen Daten.* In der Verknüpfung von Sprachmodellen mit den spezifischen Bibliotheksdaten liege ein großes Anwendungspotenzial für Bibliotheken.



These 4: *KI ist per se nicht kreativ.* KI sei lediglich ein Werkzeug, um der eigenen Kreativität Ausdruck zu verleihen. Dabei sei die bewusste Verantwortungsübernahme für das, was KI an Ergebnis liefert, wichtig. Laut Ullmann könnten Bibliotheken die Aufgabe übernehmen, Menschen die Ängste vor KI zu nehmen und sie in einem verantwortungsvollen Umgang mit dem Werkzeug zu schulen.

These 5: *KI macht bereits vorhandene Probleme nur sichtbar(er).* KI werfe die Frage nach der Sinnhaftigkeit von Regeln, Tätigkeiten oder Maßnahmen auf und bringe den Menschen dazu, sich auf das Wesentliche zu fokussieren. Hier sieht der Trainer und Berater ein großes Potenzial.

These 6: *Kreativität, kritisches Denken, Empathie/Gefühle, Bewusstsein bleiben menschliche Domänen.* Es sei der geistige Input des Menschen, der der Maschine sagt, was sie tun soll. Genau hier sieht Ullmann eine Riesenchance für Bibliotheken, dass sie noch stärker als Begegnungs- und Wissensvermittlungsorte wahrgenommen würden.

These 7: *Wenn es uns Menschen bewusst ist, ist KI jetzt eine potenzielle neue Freiheit.* Gerade monotone, repetitive, langweilige Tätigkeiten könnten von der KI übernommen werden. Das erleichtere nicht nur den Berufsalltag, sondern lenke den Blick wieder auf das Wesentliche der Tätigkeiten.

These 8: *Der größte Flaschenhals ist nicht die Technik, sondern menschliches Bewusstsein.* Ullmann bedauerte,

Dr. Marie Adler (links) und Rachel Ellis im Gespräch mit Andreas Mittrowann, nach vorndenken (oben)



Dr. Dirk Wissen (links) **Amt für Weiterbildung und Kultur, Reinickendorf, im Gespräch mit Dr. Anna Kasprzik und Dr. Armin Glatzmeier.**

dass das Potenzial von KI noch nicht erkannt werde und beispielsweise ChatGPT nur wie ein neues Google genutzt werde. Dabei könnte KI für Kreativprozesse, für das Hinterfragen von Inhalten genutzt werden und so mehr Raum schaffen für menschliche Begegnungen. Dies den Menschen zu demonstrieren, sie mit KI vertraut zu machen, wäre eine Aufgabe, für die Bibliotheken als Begegnungs- und Lernorte prädestiniert seien. Das erfordere Übung, Erfahrung und kritisches Hinterfragen, denn KI berge auch die Gefahr der missbräuchlichen Nutzung.

Large Language Modelle im Einsatz in wissenschaftlichen Bibliotheken

Enthusiasmus, Skepsis und Pragmatismus begleiteten die Diskussion um ChatGPT konstatierte Dr. Armin Glatzmeier, Stabsstelle Kompetenzentwicklung Wissenschaftliches Arbeiten, Freie Universität Berlin – Universitätsbibliothek, in seinem Vortrag „Was ‚weiß‘ denn ChatGPT ein Large Language Model?“. Er erklärte, Potenziale seien hauptsächlich in der Verarbeitung großer Datenmengen sowie in der Vereinfachung und Automatisierung von Arbeits- und Kommunikationsprozessen gesehen worden. Skepsis herrsche mit Blick auf Texte, Bilder und audiovisuelle Materialien, die mithilfe generativer Modelle erstellt würden. Large Language Modelle (LLMs) seien Transformer-Modelle, deren Texterzeugung auf einer Wahrscheinlichkeitsheuristik basiere. Demzufolge sei die Textproduktion in aller Regel nicht reproduzierbar, werde durch Trainingsdaten vordeterminiert und durch den Prompt begrenzt. Promptingstrategien seien daher eminent wichtig für die Qualität der erzeugten Texte. Wichtig sei auch zu wissen, dass vortrainierte LLMs in der Regel keine Internetanbindung hätten, keine Angaben zu den Quellen der Trainingsdaten machten, Auswahl und Bereinigung der Trainingsdaten allein dem Anbieter überlassen seien. LLMs könnten Fehler und Verzerrungen enthalten, halluzinieren und Sachzusammenhänge und Quellen erfinden.

Probleme bestünden bei ChatGPT & Co hinsichtlich des Datenschutzes, wenn sie auf US-amerikanischen Servern gehostet würden. In diesem Fall seien sie nicht DSGVO-kon-

form. LLMs würden nach DFG-Richtlinie 14 auch nicht als Autorenschaft anerkannt und diejenigen, die einen vom Sprachmodell generierten Text übernehmen, seien für dessen Inhalt verantwortlich. Weiterhin bestünden ethische Probleme bezüglich der Trainingsdaten, wo stammten sie her, wie setzten sie sich zusammen und nach welchen Kriterien seien sie bereinigt worden. Hinzu komme, dass die Klickarbeiten ausgelagert würden, bei ChatGPT z.B. nach Kenia, und dass das Training der LLMs viel Energie verbräuche und hohe Hardware-Anforderungen stelle.

Beim Einsatz von LLMs im bibliothekarischen Umfeld müsse klar sein, dass die Texte von Sprachmodellen und nicht von Wissensmodellen generiert würden. Potenziale sieht Glatzmeier bei Digital Humanities im Text- und Data Mining, da die Kombination von Sprachmodellen mit Datenbanken spannend für die semantische Literaturrecherche sei und möglicherweise die bibliothekarischen Recherchewege ergänzen werde. An Universitätsbibliotheken, die Schreiberberatung anbieten, würden LLMs schon jetzt eingesetzt, etwa als Hilfestellung bei redaktionellen Arbeiten sowie bei der Präzisierung von Themen und Forschungsfragen.

Maschinelles Lernen: Einsetzbar zur Automatisierung von Arbeitsabläufen

Dr. Anna Kasprzik, Leitung Automatisierung der Inhaltserschließung bei ZBW – Leibniz-Informationzentrum Wirtschaft begann ihren Vortrag „Den Hype vom Weizen trennen – Einsatz von KI-Methoden in der Bibliothekspraxis heute und in Zukunft“ mit der Feststellung, dass Automatisierung und maschinelle Berechenbarkeit von Problemen jahrhundertealte, wenn nicht sogar jahrtausendealte Ideen seien. Bereits 400 Jahre vor unserer Zeitrechnung habe ein Freund Platons eine mechanische, sich selbst bewegende Taube entworfen. Spätestens seit Alan Turing Mitte des 20. Jahrhunderts den Universalcomputer entwickelt hat, werde einer Maschine Intelligenz zugeschrieben. Seit dem Aufkommen der EDV beschäftigten sich auch Bibliotheken mit der Automatisierung von Metadaten-Workflows. Als Beispiele für die klassifikatorische Inhaltserschließung nannte Kasprzik u.a. PETRUS von der Deutschen Nationalbibliothek und ComSE von der Zentralbibliothek Zürich. Allerdings seien dies maschinelle, computerlinguistische und keine Machine-Learning-Verfahren gewesen, deren Output als nicht zufriedenstellend eingeschätzt wurde. Ab 2012 tauchten – auch im Open-Source-Bereich – implementierte Machine-Learning-Modelle auf. 2014 fasste die ZBW den Entschluss, die Inhaltserschließung mit Machine-Learning-Verfahren zu automatisieren. Der Auftrag lautete, Open-Source-Software nachzunutzen und selbst Open-Source-Software zu entwickeln. Dazu sei im Haus eine volle Promotionsstelle geschaffen worden, die beim

wissenschaftlichen Dienst angesiedelt sei. Die Integration der Machine-Learning-Lösungen in die bestehenden Erschließungsabläufe und Metadatenverarbeitungssysteme sei dann die größte Herausforderung gewesen. Zwischen 2014 und 2018 hätte man an dem Projekt AutoIndex geforscht, das zur Entwicklung von Prototypen geführt habe. 2019 wurde das Projekt AutoSE gestartet, mit dem die Automatisierung der Sacherschließung vorangetrieben werden sollte. Für Kasprzik war wichtig, den Projektstatus abzuschaffen und die Automatisierung der Sacherschließung von der Direktion als Daueraufgabe anerkennen zu lassen, denn Software-Entwicklung allein Doktoranden/Doktorandinnen zu überlassen hätte sich nicht als zielführend erwiesen. Seit 2021 befindet sich AutoSE im produktiven Dienst. Der Datenaustausch erfolge mit der EconBiz-Datenbank stündlich, verschlagwortet würden derzeit nur englischsprachige Publikationen, aber eine multilinguale Verschlagwortung sei geplant. Aktuell würden nur Titel und sofern vorhanden Autoren-Keywords verwendet. Die Einspielung in die Verbunddatenbank K10 plus sei vorbereitet. Mit Stand November 2023 seien 1,6 Mio. Metadatensätze (ein Viertel) für den ZBW-Bestand angereichert.

Zum Schluss ihres Vortrags griff Kasprzik den im Titel angesprochenen Hype um ChatGPT auf und fragte rhetorisch, warum LLMs so viel Aufmerksamkeit auch in Bibliotheken bekämen. Ihre Antwort: Es sei u.a. die Hoffnung, dass mit LLMs eine funktionierende natürlichsprachliche Recherche möglich werde. Dazu müssten LLMs allerdings mit symbolisch repräsentierten Fakten z.B. aus Wissensgraphen verbunden und dann mit Prompts oder anderen Mechanismen gezwungen werden, diese auch zu konsultieren. Die Verzahnung von Deep-Learning-Ansätzen wie LLMs und semantischen Ansätzen wie Wissensgraphen werde neuro-symbolische Integration oder neuro-symbolische KI genannt. Die neuro-symbolische KI sei für wissenschaftliche Bibliotheken interessant. Bibliotheken hätten mit ihren Metadaten „ungehobenes semantisches Gold“, das allerdings in antiquierten Formaten stecke. Würden diese Daten in ein Semantic Web-fähiges Format auf RDF-Basis überführt werden, wäre das ein Garant dafür, dass Bibliotheken relevant blieben. Ein alternativer Ansatz sei, LLMs zur Metadaten- und Wissensgenerierung einzusetzen. Die ZBW werde daher verschiedene LLMs für die multilinguale Inhalterschließung ausprobieren, um herauszufinden, wo diese Modelle Schwierigkeiten mit bibliothekarischen Daten hätten.

OCLC im Dienst wissenschaftlicher Bibliotheken

„Zukunftsweisende Perspektiven für wissenschaftliche Bibliotheken mit OCLC“ stellte Helen Bauer, Junior Account Manager OCLC GmbH, anhand von sechs Features vor:

OCLC ...

- *investiere in die Zukunft von Bibliotheken.* Da OCLC eine mitgliedergeführte Non-for-Profit-Organisation ist, würden Gewinne in die Bibliothekswelt zurückinvestiert.
- *forsche für und mit Bibliotheken.* Dazu zählten u.a. die Research Library Partnership und die Plattform WebJunction mit ihren Webinaren.
- *kümmere sich um wichtige Kooperationen* zum Beispiel mit Google, verschiedenen Technologie-Dienstleistern und Verbänden.
- *biete Fortbildung, Training, Networking uvm.* 2023 hätten in Deutschland zehn kostenlose Anwenderinnen-/Anwendertreffen stattgefunden.
- *schaffe mit WorldCat für wissenschaftliche Bibliotheken Innovationen.* Als Beispiel nannte Bauer das Neu-Design vom WorldCat, der jetzt responsiv für mobile Geräte sei oder die Google Links Partnership, wodurch Nutzende bei der Suche nach Büchern von Google auch auf Bibliothekskataloge – derzeit noch über den WorldCat – geleitet würden. Außerdem würden mit WorldCat Entities Bibliotheken im zielgerichteten Einsatz von Linked Data unterstützt. Darüber hinaus erhielten sie bei der strategischen Einbindung von Machine Learning und KI Hilfestellung.
- *biete Produkte und Lösungen* zu folgenden Themenfeldern: Bibliotheksmanagementsysteme und Metadaten, Fernleihe, Discovery-Systeme, Zugang zu elektronischen Ressourcen, Management digitaler Sammlungen, Integration mobiler Geräte sowie Schulung und Beratung.

Näher ging die Account Managerin auf die WorldShare® Management Services (WMS) ein, ein komplettes, cloud-basiertes Bibliotheksmanagement-System (WBS), das konfigurierbar, skalierbar und modular aufgebaut sei. Entwickelt sei es in Deutschland und es werde auch hier ständig erneuert. WBS folge einer Api-First-Strategie, was es im Grunde genommen zu einer offenen Plattform mache. Über das neugestaltete Community Center laufe die Kommunikation der Mitglieder untereinander wie auch die Kommunikation mit OCLC. Um das Service-Angebot von OCLC immer up-to-date zu halten, würden Benutzeroberflächen (UI, user interface) ständig verbessert und das Nutzer-/Nutzerinnenerlebnis (UX, user experience) immer wieder abgefragt. |



Helga Bergmann-Ostermann

Journalistin

Dipl.-Übersetzerin

h.bergmann-ostermann@t-online.de