

TALENTpro Öffentlicher Dienst

Future of Work statt New Work

[18.06.2026] Wie sich Verwaltungen als attraktive Arbeitgeber positionieren können, diskutierten Vertreterinnen und Vertreter von KGSt, Kommunen und AKDB auf der TALENTpro Öffentlicher Dienst 2026 in München. Im Mittelpunkt der Kommune21-Podiumsdiskussion standen nicht Homeoffice-Regeln, sondern Sinn, Führung, Kultur und digitale Werkzeuge.

New Work ist nicht tot – aber als Leitbegriff offenbar zu eng geworden. Diese Einschätzung prägte die von Kommune21 organisierte Podiumsdiskussion „Was kommt nach New Work? – Wie sich Ämter und Behörden als attraktive Arbeitgeber positionieren“ gestern (17. Juni 2026) auf der [TALENTpro Öffentlicher Dienst](#) in München. Moderiert von Kommune21-Chefredakteur Alexander Schaeff diskutierten Kathrin Seiter von der [KGSt](#), Anna Stadelmann von der [Stadt Leutershausen](#), Martina Bramm von der [Landeshauptstadt Stuttgart](#) und Alexander Gronmayer von der [AKDB](#) darüber, wie Ämter und Behörden künftig arbeiten müssen, um Fachkräfte zu gewinnen und Beschäftigte zu halten.

Sinn, Kultur, Führung

Kathrin Seiter machte deutlich, warum die KGSt inzwischen stärker von Future of Work spricht. New Work sei in vielen Verwaltungen zu sehr auf Homeoffice, Bürokonzepte und materielle Fragen reduziert worden. „Wir haben viel nur über Homeoffice gesprochen“, sagte sie. Was dabei zu kurz gekommen sei: Sinn, Kultur, Führung und die äußeren Veränderungen, die auf Organisationen einwirken. Besonders die Künstliche Intelligenz müsse künftig bei allen Überlegungen mitgedacht werden – von der Gestaltung der Büroräume bis zu neuen Formen der Zusammenarbeit.

Auch aus kommunaler Sicht greift ein reines Homeoffice-Verständnis zu kurz. Martina Bramm schilderte, dass Stuttgart den Ansatz unter dem Titel goodwork@LHS weiterentwickelt hat ([wir berichteten](#)). Im Zentrum stehe nicht die Frage, ob möglichst viele Mitarbeitende mobil arbeiten können, sondern welche Arbeitsbedingungen verschiedene Tätigkeitsfelder brauchen, um gute Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger zu erbringen. Feuerwehr, Abfallwirtschaft oder Bürgerservice ließen sich nicht einfach ins Homeoffice verlagern. Deshalb setze Stuttgart auf differenzierte Lösungen, Workshops mit Organisationseinheiten und eine Dienstvereinbarung, die dort, wo es möglich ist, bis zu 40 Prozent Homeoffice erlaubt.

Vertrauen und klare Zuständigkeiten

Anna Stadelmann betonte für die Stadt Leutershausen, dass auch kleinere Kommunen moderne Arbeitsformen anbieten müssen, wenn sie attraktiv bleiben wollen. In einzelnen Bereichen wie Fachbereichsleitung, Marketing oder Tourismus sei Homeoffice möglich und werde genutzt. Entscheidend seien Vertrauen, klare Zuständigkeiten und eine verlässliche Arbeitsorganisation. Vor modernen Arbeitsweisen brauche es zunächst stabile Strukturen sowie gemeinsame Ziele und Prozesse, auf denen Veränderung aufbauen könne.

Einigkeit bestand darin, dass Homeoffice weiterhin ein wichtiger Attraktivitätsfaktor ist. Pendelzeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und flexible Arbeitszeiten spielten für Bewerberinnen und Bewerber wie Beschäftigte eine große Rolle. Zugleich warnte Seiter davor, Future of Work auf diese Frage zu verengen. Der öffentliche Dienst müsse stärker sichtbar machen, welchen Sinn seine Arbeit stiftet. Wer in der Abfallwirtschaft arbeite, Sorge nicht nur für geleerte Tonnen, sondern für ein sauberes Stadtbild. Wer im Bürgerservice arbeite, ermögliche Identität, Teilhabe und Alltagssicherheit.

Schlüsselrolle der Führungskräfte

Eine Schlüsselrolle kommt dabei den Führungskräften zu. Seiter empfahl, über Sinn, Kultur und Arbeitsgestaltung kontinuierlich im Gespräch zu bleiben – nicht nur in jährlichen Mitarbeitergesprächen, sondern als festen Bestandteil des Führungsalltags. Stuttgart setzt dafür unter anderem auf das Projekt „Führung 2030 – Leadership Empowerment@LHS“. Bramm berichtete, dass Führungskräfte selbst den Wunsch äußerten, stärker mit Vertrauen zu führen, Feedback zu geben und Sinnhaftigkeit vermitteln zu können.

Auch Software wurde als Voraussetzung moderner Arbeit diskutiert. Alexander Gronmayer von der AKDB machte deutlich, dass veraltete Systeme und Medienbrüche Beschäftigte belasten und Veränderung erschweren. Digitale Fachverfahren und Online-Dienste könnten Mitarbeitende entlasten, Bürgerinnen und Bürger stärker digital einbinden und dadurch flexible Arbeitsformen überhaupt erst ermöglichen. Software sei damit nicht Selbstzweck, sondern ein Baustein für bessere Arbeitsbedingungen.

Wertschätzung als Motivation

Beim Thema Motivation rückte das Podium weniger Geld als Wertschätzung und Wirkung in den Vordergrund. Stadelmann betonte, wie wichtig Lob, kurze Wege und sichtbare Anerkennung im Alltag seien. Bramm ergänzte, der öffentliche Dienst müsse aufhören, sich selbst schlechtzureden. Kommunen leisteten einen zentralen Beitrag dazu, dass Menschen vor Ort gut zusammenleben könnten – diese Leistung müsse intern wie extern selbstbewusster vermittelt werden.

Für das Recruiting empfahl Kathrin Seiter, die Stärken der öffentlichen Hand klarer herauszustellen: Sinn, Nähe zu den Menschen und die Möglichkeit, konkret etwas zu bewirken. Anna Stadelmann unterstrich, Kommunen böten weit mehr als Sicherheit und Status. Martina Bramm plädierte dafür, dorthin zu gehen, wo potenzielle Talente sind – auch an ungewöhnliche Orte. Stuttgart sei etwa mit einem Personalstand auf einem Rockfestival präsent, um Verwaltung nahbar zu machen.

KI im Bewerbungsprozess

Zum Schluss kam noch die Rolle von KI im Bewerbungsprozess zur Sprache. Alexander Gronmayer warnte davor, KI-Nutzung pauschal negativ zu bewerten. Viele Bewerberinnen und Bewerber nutzten solche Werkzeuge inzwischen selbstverständlich. Entscheidend sei deshalb, im Verfahren besser herauszufinden, welche Motivation und Kompetenzen jemand tatsächlich mitbringt – etwa über gezielte Freitextfelder und klügere Auswahlprozesse.

Das Fazit der Diskussion: Die Zukunft der Arbeit in Verwaltungen entscheidet sich nicht an der Frage Büro oder Homeoffice. Attraktive Arbeitgeber im öffentlichen Dienst brauchen passende Arbeitsbedingungen, moderne digitale Werkzeuge, vertrauensvolle Führung und eine stärkere Erzählung davon, warum

Verwaltung sinnvolle und wirksame Arbeit bietet.

()

Stichwörter: Personalwesen, AKDB, TalentPRO