



**NEUMAN**  
ALUMINIUM

13

**Al**

**ways  
in our element.**





# Weltweite Experten in der Aluminiumumformung



**630 Mio. €**  
Umsatz



**~ 2.700**  
Mitarbeitende  
weltweit



**56 %**  
Recycling Rate



**2,5 %**  
Des Umsatzes  
fließen in F&E



**100 %**  
familiengeführt



**12 Werke auf**  
**3 Kontinenten**



Nachhaltige Produktion  
von Aluminium



**AI ways**  
**in our element.**

# Zur Person...

DI Georg Feith

**NEUMAN  
ALUMINIUM**

- **Ausbildung**

03/88: Dipl. Ing. Gesteinshüttenwesen, MU Leoben

06/90: MBA, UC Berkeley, Kalifornien

- **Beruflicher Werdegang**

1990 - 1993 Berater, Bain & Company, München

1993 - 1995 Assistent des Vorstandes, Stölzle Oberglas AG

1995 - 2000 Prokurist, Fried. v. Neuman GmbH

Seit 2000 Div. Geschäftsführungs-/CEO-Positionen innerhalb der CAG-Gruppe, u.a. CAG Holding, Fried. v. Neuman GmbH, Raufoss Technology AS Norwegen, Glanzstoff Gruppe & Stölzle Oberglas

Heute: Geschäftsführer der Fried. v. Neuman GmbH, Markt  
sowie Geschäftsführer der CAG Holding

- Funktionen: *Unirat MU Leoben*  
*Kassier Akademikerhilfe Studentenwohnheime*

- Verheiratet, 3 Kinder, wohnhaft in Wien



**Georg Feith**

CEO Neuman Aluminium Gruppe

# Zukunft der Arbeit in den Betrieben

## Themenblock 2

- Spannungsfeld der Erwartungshaltung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern
- Voraussetzungen für die Integration neuer Technologien
- Kooperation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Beitrag des österreichischen Bildungssystems
- Sinnvolles Kooperationspotential
- Erwartungen an die AK

# Erwartungen

## Arbeitgeber

Leistung

✓ *könnte passen*

Flexibilität



Einsatzbereitschaft- extra Meile

✓ *könnte passen*

Fähigkeiten

✓ *könnte passen*

Verantwortung übernehmen



Verlässlichkeit

✓ *könnte passen*

Mission / Vision

✓ *könnte passen*

Ertrag / Investitionen

✓ *könnte passen*  *Verteilungsfrage*

## Arbeitnehmer

Anerkennung für Leistung

Flexibilität / „Work-Life-Balance“

Anerkennung für Einsatz

Chancen / Ausbildung

Verantwortung (nicht alle)

Sicherheit / Stabilität

Sinn

Einkommen / Zukunft

# Voraussetzungen für die Integration neuer Technologien

## → Neuman Aluminium

- **Unternehmenskultur** in der Innovation ein gelebter Wert ist → *Offenheit, angstfreies Umfeld, Out-of-the-box Denken einfordern, erlauben*
  - **Investitionsbereitschaft** und personelle Ressourcen für den Roll-out → *zeigen, dass wir es ernst meinen*
  - Vorausschauendes Wissen basierend auf laufender **Weiterbildung** und Impulsen von außen
  - Flexibilität in den **Arbeitsmodellen/-zeiten** & aktives externes und internes **Recruiting** → *richtige Profile mit richtigem Mindset*
  - Verfügbarkeit von valider **Information**
- Netzwerke & Clusterbildung innerhalb und außerhalb des Unternehmens  
*z.B. Forum Aluminium 2023*
  - Etablierte Schlüsselfunktionen:  
*Nachhaltigkeitsmanager, Digital Office*
  - Digitalisiertes Ideenmanagement mit leichter Zugänglichkeit für alle
  - Innovationen & Patente  
*z.B. Neucan Legierungen, Prozessinnovationen, etc.*
  - Kompetenzen im technischen Bereich
  - Proaktive Beschäftigung mit Trends, *z.B. KI*

# Kooperation zwischen AG & AN

Das Bedürfnis der Arbeitnehmer nach einer sinnvollen Aufgabe wird stärker

**NEUMAN**  
ALUMINIUM



## Führung, Kommunikation und persönliche Zusammenarbeit sind kritische Erfolgsfaktoren

- Kenntnis und Verständnis der Bedürfnisse und Anforderungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Basis für Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung

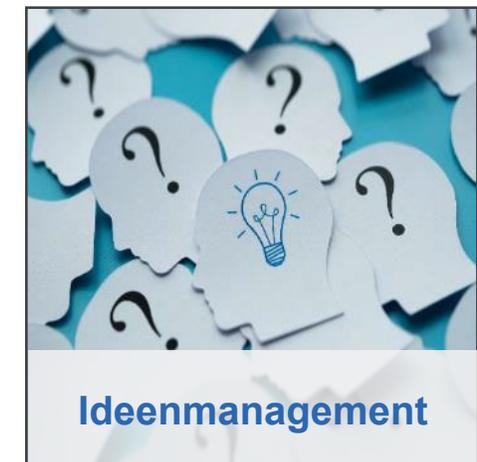
# Kooperation zwischen AG & AN

Erfolgsfaktoren bei Neuman Aluminium

**NEUMAN**  
ALUMINIUM



- *Barrierefreier Zugang zu Informationen via App*
- *Persönliche Information in Jour-Fixe-Runden*
- *Netzwerktreffen für Mitarbeitende*
- *Investition in die Unternehmens-Kommunikation: Eigene Verantwortliche für interne und externe Kommunikation*



# Beitrag des österreichischen Bildungssystems

- **Praxisbezug** und -erfahrung für Schülerinnen und Schüler und Pädagogikpersonal
- **Bildungsauftrag:**
  - Ausreichende **Grundlagenbildung** („Lesen, Schreiben und Rechnen“)
  - **Neugierde** wecken und **Denkanstöße** bieten - **digitale, soziale und technische Kompetenzen**
- **Transversale Berufsbildung** fördern – nicht dasselbe ein Leben lang, aber nicht für alle
  - Leichter Zugang zu Umschulungen
  - Förderangebot für Unternehmen, die Lehrlinge im 2. Bildungsweg ausbilden
- **Attraktivierung / Aufwertung der Facharbeit**
- **„One size fits all“ funktioniert nicht mehr**

## → Unsere Erfahrungswerte

- Gut ausgebildete und engagierte HAK, HTL & FH Absolventen
- Begrenzte Kapazitäten für TU-Absolventen
- Mangelware: Facharbeiter
- Gefragte Kompetenzen sind: solide technische und kaufmännische Skills, Bodenständigkeit, Offenheit, Engagement, Lernbereitschaft und unternehmerisches Denken
- Oft „Nachhilfe“ für Lehrlinge in den ersten beiden Lehrjahren notwendig

Wandel kann nur *gemeinsam* erfolgen

## Geschwindigkeit und Flexibilität sind essentiell

- Permanente Veränderung und stetiger Wandel erfordert laufend neue Berufsbilder, das erzeugt natürlich Angst
- Aufwärtsqualifizierung innerhalb des Betriebs
- Wo realistisch möglich: Mindset-orientiertes Recruiting
- Anpassung der Schulen an wirtschaftliche Gegebenheiten
- Aufstieg durch Bildung (*Bruno Kreisky*) scheint verloren gegangen zu sein

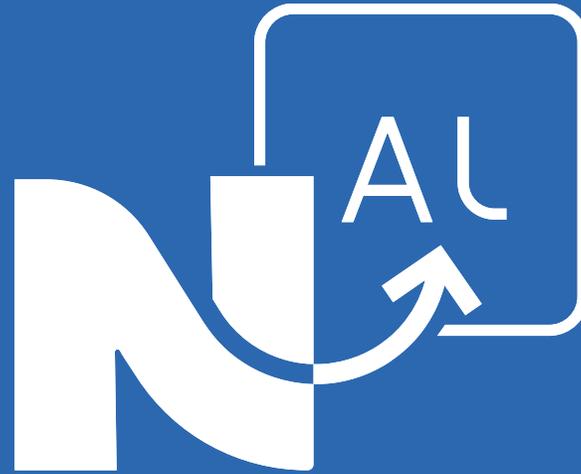
## → Wir unterstützen...

- Berufsbegleitende Ausbildung
- Bildungskarenz
- Kombinierte Lehrberufe, z.B. *Spengler:in PLUS* & Lehre mit Matura
- Inhouse Aus- und Weiterbildung
- Schulen mit Diplomarbeiten, Praktika, Stipendienprogramm
- Sindbad – Mentoring für Jugendliche aus schwierigen Verhältnissen

# Daher erwarten wir von der AK

- Arbeitgeber sind kein Feindbild – das Bild des Arbeitgebers, das in manchen überregionalen AK Publikationen vermittelt wird, polarisiert unnötig stark
- Vernetzung von Unternehmen, Ausbildungsstätten, Fördervereinen, ....
- Motivation zu Fachausbildungen – Bildung ist gut – toll ist „Zukunft- Arbeit-Leben- Berufsinformationsmesse“
- Unterstützende Haltung auch den Arbeitgebern gegenüber – Arbeitszeitflexibilisierung
- Bereitschaft zur und Offenheit für Zusammenarbeit an gemeinsamen Themen
- Mit positiven Rollenbildern aus den Betrieben arbeiten





**VIELEN DANK**  
für Ihre Aufmerksamkeit