

Personalbericht 2024

So gestaltet HR die Geschäfts- und Talententwicklung und fördert gleichzeitig die digitale Transformation

People create value
Engagement drives people

www.infineon.com/hrreport

infineon

Inhalt

Einführung 5
- **Executive Summary** 7

Infineon in Zahlen 8–11

HR und Business 12
- Strukturelle Verbesserungen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit 14
- Wir entwickeln unsere Unternehmenskultur weiter, um unsere Unternehmensperformance zu stärken 14
- **Funktionale Organisation** 14
  - Weiterentwicklung von HR 16
  - Neuer Go-to-Market(G2M)-Ansatz 17
- **Nachhaltigkeit als Teil unserer Unternehmenskultur** 20–23

Corporate Social Responsibility (CSR) 24
- **Klare Positionierung gegen Rechtsextremismus** 25
- **In eine bessere Zukunft investieren** 28
- **Regionale Aktivitäten mit Behörden** 30–33

Talente 34
- **#WeAreIn. Are you in? Unsere Employer-Value-Proposition (EVP)** 38
- **Eine Stärke, die Neues ermöglicht: Diversity & Inclusion** 40–45
- **Junge Mitarbeiter*innen** 46
  - Teilqualifizierung für Geflüchtete – Bildungsbrücken bauen 46
  - Edu4Chip – Joint Education for Advanced Chip Design in Europe 49
  - Im Austausch mit den künftigen Talenten des Silicon Saxony 50
- **Upskilling und Leadership Development** 52
  - Entwicklung der besten Talente – unser Commitment für ein exzellentes High-Potential-Management 54
  - Entdecken Sie Ihren Lernpfad – mit dem neuen Career Path Navigator 54
  - Operator Qualification Project – die Exzellenz in der Produktion steigern 56
  - Führungskräftetraining 57
  - Learning und Weiterbildung im Raum Asien-Pazifik – eine nie endende Reise 58
  - Meet & Connect – funktionsübergreifende Vernetzung und Zusammenarbeit 58

Frauen in technischen Berufen 60
- **Weibliche Führungskräfte und Vorbilder** 60–63

Digitale Transformation 64
- **Neue digitale HR-Strategie** 66
- **Automatisierung und Prozessharmonisierung** 67
- **Talent-Intelligence-Plattform** 69

KI in der Arbeit 70
- **KI-Trends im HR-Bereich** 70
- **(Generative) KI und ihre Anwendungsfälle im HR-Bereich** 72
- **Vertrauen in die KI aufbauen** 73

Fakten und Zahlen 76-87



Liebe Leser*innen,

2024 war für viele von uns ein Jahr voller Veränderungen und Disruptionen. Die vergangenen zwölf Monate waren geprägt von einem angespannten geopolitischen Umfeld, der zwangsläufigen Verschärfung des globalen Race for Talent und einem spürbaren Wandel durch generative KI. Die Digitalisierung und Dekarbonisierung haben weitreichende Auswirkungen auf das Leben und die Karriere vieler Menschen. Um geschäftlich erfolgreich zu sein, ist es aus meiner Sicht wichtiger denn je, die digitale Transformation und die Talententwicklung voranzutreiben. Wir sehen HR als eine beratende Stelle, die echten Mehrwert bietet – und in dieser Funktion setzen wir die große Reise fort, die wir begonnen haben.
Als Unternehmen auf veränderte Marktgegebenheiten zu reagieren bedeutet, eine ausgewogene Balance zwischen kurzfristigem Erfolg und langfristigem profitablem Wachstum zu finden. Um unsere Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, konzentrieren wir uns auf strukturelle Verbesserungen durch die Implementierung des unternehmensweiten Programms „Step Up“. Als HR nehmen wir hierbei eine signifikante Rolle ein, indem wir uns vom Enabler zum Treiber entwickeln.
Ich bin stolz darauf, wie HR im Oktober 2023 zu einer funktionalen Struktur mit global definierten, durchgängigen Verantwortlichkeiten übergegangen ist. Wir haben HR Delivery Excellence mit Leben erfüllt und gleichzeitig unsere Mitarbeiter*innen in den Mittelpunkt gestellt. Schließlich wissen wir: Nachhaltiger unternehmerischer Erfolg ist nur mit einer engagierten und leistungsfähigen Belegschaft möglich. Bei dieser Transformation handelt es sich um einen kontinuierlichen Prozess, der auch bei unseren Harmonisierungs- und Digitalisierungsaktivitäten in den kommenden Jahren oben auf der Prioritätenliste stehen wird. Wir bereiten HR auf eine Zukunft vor, der wir optimistisch entgegenblicken.
In diesem Bericht geht es darum, wie wir mit unserer HR-Strategie die geschäftlichen Zielsetzungen des Unternehmens unterstützen. Wir handeln nach unserer Überzeugung „people create value, engagement drives people“. Dies erlaubt es uns, die besten Talente auf dem Markt zu gewinnen und zu halten, uns stärker auf die Weiterentwicklung von HR-bezogenen Technologien zu konzentrieren und unsere Führungskräfte weiterzubilden und zu fördern. Wir legen einen hohen Wert auf Diversität und Inklusion in allen Aspekten unserer Zusammenarbeit.



Markus Fink
Executive Vice President & CHRO



Executive Summary

HR und Business

HR spielt eine wesentliche Rolle für den Erfolg unseres Unternehmens, ganz besonders in unbeständigen Zeiten. In diesem Bericht zeigen wir auf, wie unser HR-Team uns bei der Dekarbonisierung und Digitalisierung unterstützt und so einen wichtigen Beitrag zu unseren Wachstums- und Nachhaltigkeitszielen leistet. Um unsere Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, haben wir das unternehmensweite Programm „Step Up“ ins Leben gerufen. Als Unternehmen sind wir zudem gerade dabei, uns vollumfänglich zu einer globalen funktionalen Organisation zu entwickeln. Außerdem präsentieren wir in diesem Bericht unsere Global Environmental Sustainability Strategy (GESS; globale Umweltverträglichkeitsstrategie) – und zeigen damit, wie fest Nachhaltigkeit in unserer Unternehmenskultur verankert ist.



Im Spezialkapitel zur Corporate Social Responsibility beschreiben wir die Initiativen, die wir umsetzen, um fundamentale gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen, in eine nachhaltige Zukunft zu investieren und gemeinsam mit kommunalen Behörden regionale HR-Aktivitäten voranzutreiben.

Talente

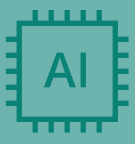
Das Race for Talent ist noch lange nicht vorbei. Neben dem wirtschaftlichen Gegenwind hat die Branche auch mit einem wachsenden Fachkräftemangel zu kämpfen. Unsere Employer-Value-Proposition (EVP) definiert, was Infineon als Arbeitgeber so besonders macht, und richtet sich an alle – von jungen Mitarbeiter*innen bis hin zum Topmanagement. Unsere Initiativen rund um Upskilling und Führungskräfteentwicklung umfassen die Weiterbildung von Beschäftigten in der Produktion, Führungskräftetrainingsprogramme und die Entwicklung von vielversprechenden Mitarbeiter*innen.



Im Spezialkapitel zu Frauen in technischen Berufen geht es um weibliche Führungskräfte und Vorbilder sowie um globale interne und externe MINT-Initiativen zur Bekämpfung der Unterrepräsentation von Frauen. Zudem werden Frauen mit Führungspositionen bei Infineon als inspirierende Rollenvorbilder vorgestellt.

Digitale Transformation

Prozessharmonisierung, Effizienz und Digitalisierung sind untrennbar miteinander verbunden. Unsere neue digitale HR-Strategie bildet die Grundlage für die Bereitstellung skalierbarer und innovativer HR-Dienstleistungen. Wir möchten sie hier vorstellen und einen kurzen Blick zum aktuellen Stand unseres Standardisierungsprozesses bieten. Wir nutzen KI und eine Talent-Intelligence-Plattform, um die besten Kandidat*innen herauszufiltern und einzustellen.



Im Spezialkapitel zu KI in der Arbeit erläutern wir, warum eine verantwortungsvolle Nutzung von KI und KI-Vorschriften bei Infineon so wichtig sind, welche Auswirkungen Use-Cases mit generativer KI auf das Unternehmen haben und welche Erkenntnisse im Rahmen eines unternehmensweiten Austausches gewonnen wurden.

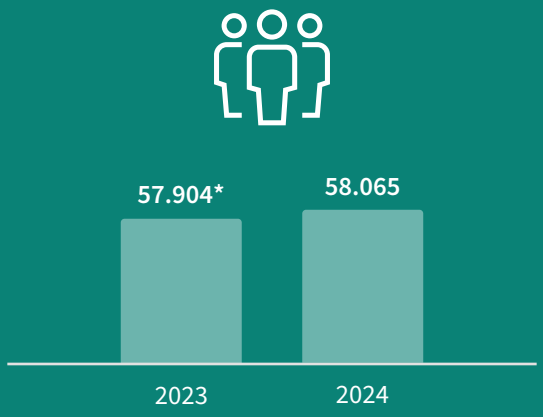
Infineon in Zahlen

per 30. September 2024

*Unsere Kolleg*innen von Syntronixs sind nicht
in den Zahlen des Geschäftsjahres 2023 enthalten

Mitarbeiter*innenanzahl

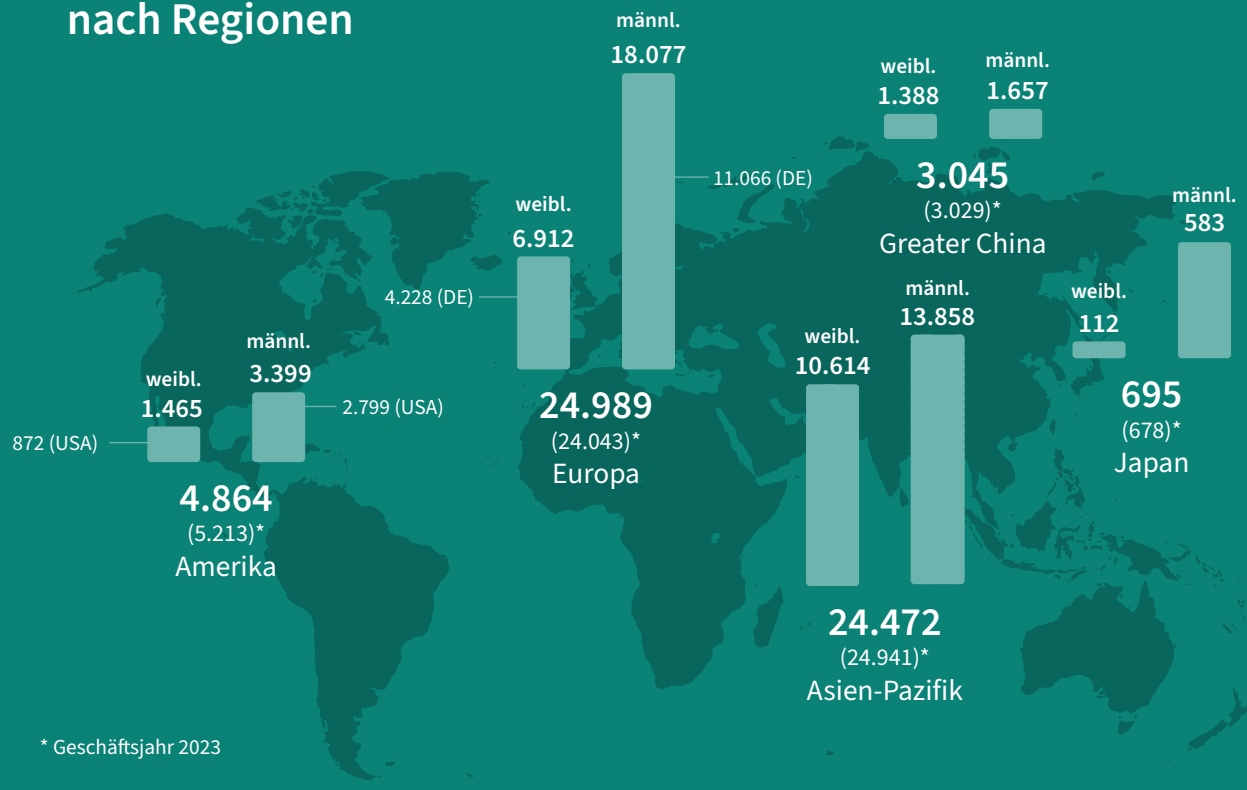
(Infineon weltweit)



FTE in 2024: 57.266,5

Dies ist die Anzahl an Mitarbeiter*innen und FTE (Full Time Equivalent) zum 30. September des Geschäftsjahres.

Mitarbeiter*innen nach Regionen

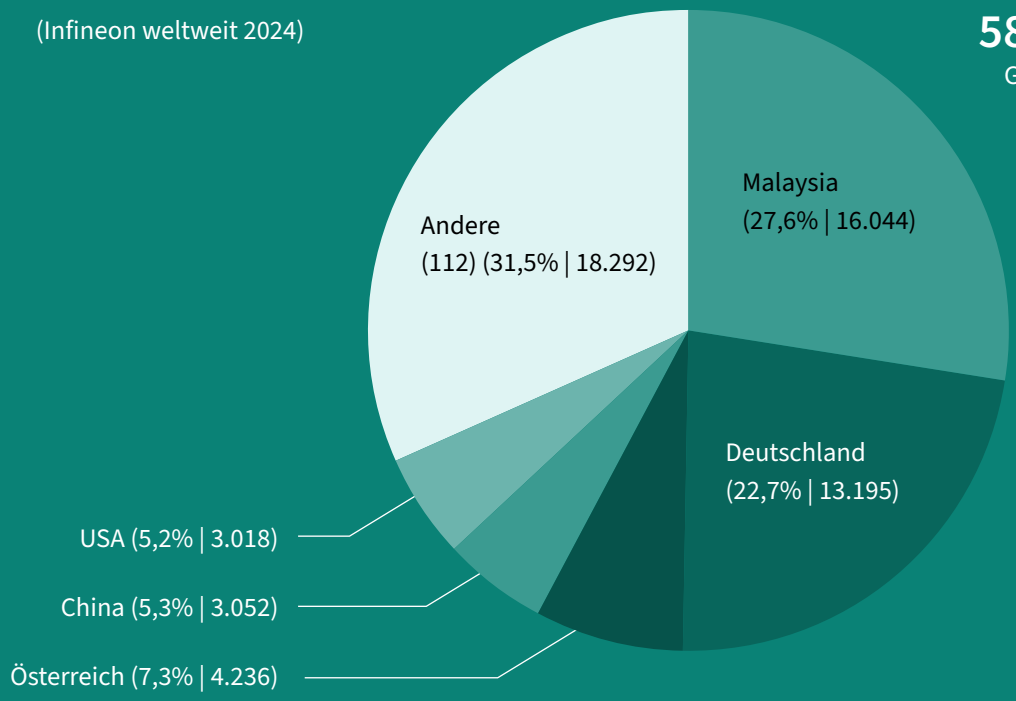


* Geschäftsjahr 2023

Nationalitäten

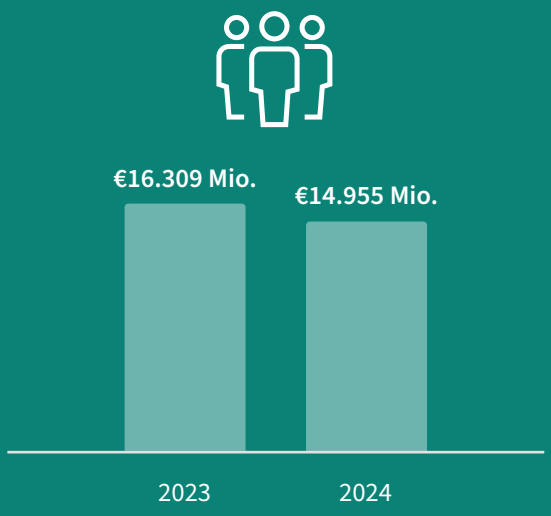
(Infineon weltweit 2024)

58.065
Gesamt

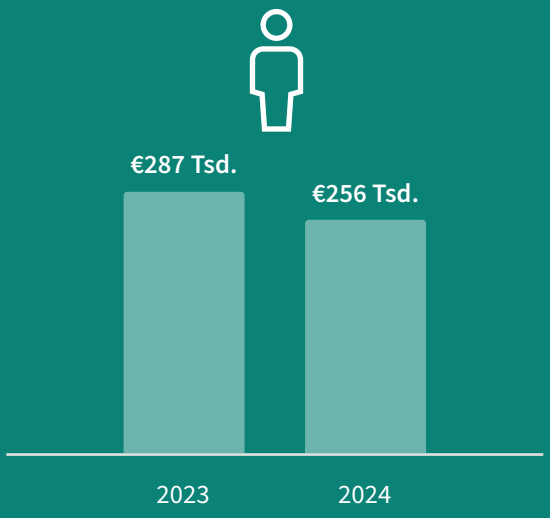


Infineon in Zahlen

Umsatz



Umsatz pro Mitarbeiter*in



ROI des Humankapitals

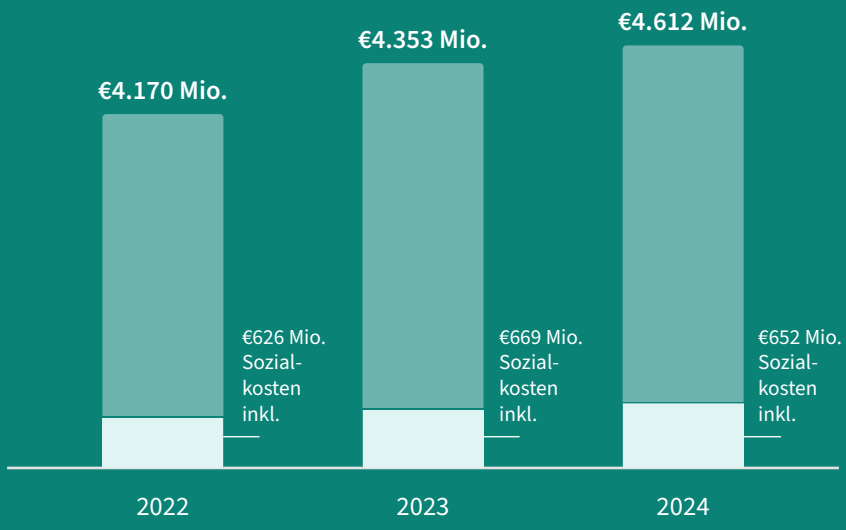
$$\frac{\text{HC ROI} = \{\text{Revenue} - (\text{Expenses} - [\text{Pay} + \text{Benefits}])\}}{[\text{Pay} + \text{Benefits}]} = 1{,}55$$

Zertifizierung gemäß ISO 30414

Wir wurden erneut gemäß dem ISO-Standard 30414 zum Human-Capital-Reporting zertifiziert. Im Jahr 2022 erhielten wir als eines der ersten Unternehmen weltweit diese ISO-Zertifizierung. Hierbei handelt es sich um den einzigen offiziellen internationalen Human-Capital-Reporting-Standard, der eine vergleichbare Erfassung und Berichterstattung von Personaldaten erlaubt. Er umfasst 23 Kennzahlen, einschließlich Führung und Diversität, und gibt uns damit ein transparentes Instrument an die Hand, mit dem wir zeigen können, welchen Beitrag unsere Mitarbeiter*innen zu unserer Performance leisten.

Personalaufwand in Mio. €

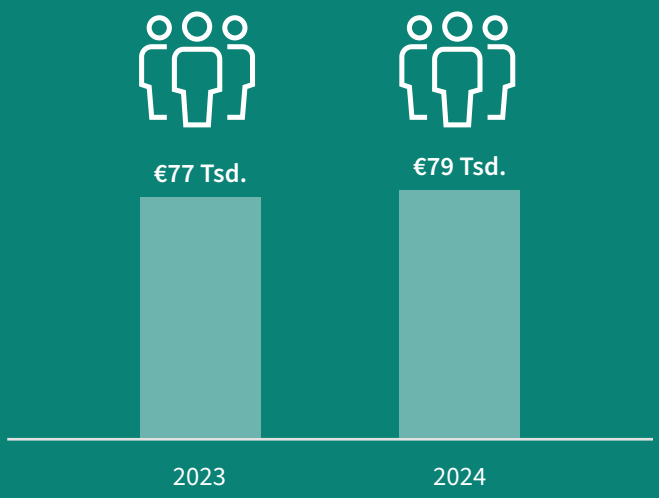
(Infineon weltweit)



Zusätzlich fielen im Jahr 2024 Kosten in Höhe von €106 Mio. für externe Mitarbeiter*innen an (Mitarbeiter*innen mit Arbeitsvertrag durch Personalvermittler).

Personalaufwand pro FTE in Tsd. €

(Infineon weltweit)



Diese Berechnung basiert auf dem Durchschnitt der Anzahl der Mitarbeiter*innen im Geschäftsjahr 2024.

HR und Business

Wir unterstützen eine enge Zusammenarbeit und gemeinsame Gestaltung über verschiedene Abteilungen hinweg, wobei sich HR vom Enabler zum Treiber entwickelt.





»Um die Wettbewerbsfähigkeit von Infineon in einem dynamischen Markt zu sichern, brauchen wir das stärkste Team der Branche. Deshalb sind die Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen und die kontinuierliche Verbesserung unserer Geschäftsstrukturen wichtige Aufgaben.
HR spielt eine maßgebliche Rolle bei der Umsetzung dieser Aktivitäten und der Unterstützung bedeutender Initiativen wie SPIRIT und Step Up.«

Jochen Hanebeck
Chief Executive Officer
Labor Director

Strukturelle Verbesserungen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit

Die Dekarbonisierung und Digitalisierung sind nach wie vor die wichtigsten Treiber für unser profitables Wachstum. Um das volle Potenzial unseres Unternehmens zu realisieren, suchen wir nach Wegen, unsere Wettbewerbsfähigkeit weiter zu stärken. Deshalb haben wir im Mai das unternehmensweite „Step Up“-Programm ins Leben gerufen.
Mit Step Up zielen wir darauf ab, unser Segmentergebnis im hohen dreistelligen Millionenbereich zu verbessern. Bei HR arbeiten wir eng mit der Programmleitung und dem Management zusammen, um die strategische Ausrichtung des Programms und die Umsetzung festgelegter Verbesserungsaktivitäten zu unterstützen. Dazu gehört auch die enge Abstimmung mit unseren Arbeitnehmervertreter*innen. Um unseren Wettbewerbsvorteil zu erhalten und weiter auszubauen, benötigen wir einen soliden und anpassungsfähigen organisatorischen Rahmen, der unsere ehrgeizigen Ziele unterstützt.

Wir entwickeln unsere Unternehmenskultur weiter, um unsere Unternehmensperformance zu stärken

Neben strukturellen Optimierungen möchten wir auch unsere Unternehmenskultur verbessern. Mit unserer langfristig angelegten Initiative SPIRIT verfolgen wir das Ziel, effizienter und erfolgreicher zu werden – als Individuen, als Team und als Unternehmen. Damit wir unsere geschäftliche Performance steigern und gleichzeitig die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen und Kunden gewährleisten können, müssen wir gezielt vorgehen: systematisch ambitionierte Ziele setzen, klar festlegen, wer wofür verantwortlich ist, und zeitnahe Entscheidungen treffen. Unser Ziel ist es, SPIRIT in der gesamten Organisation zu leben. Unternehmensweite Projekte und Initiativen auf Basis dieser grundlegenden Vorgehensweise bilden das Fundament für die Umsetzung von SPIRIT auf Konzernebene. Bei HR sind wir für das Projektmanagement und die strategische Entwicklung dieser Initiative verantwortlich.

Funktionale Organisation

Unsere Wachstumstreiber Dekarbonisierung und Digitalisierung sowie verschiedene Innovationen und Investitionen haben unserem Unternehmen im Laufe der Zeit zu stetigem Wachstum verholfen. Dabei hat uns unsere bisherige Organisationsstruktur sehr gut gedient. Angesichts unseres anhaltenden Wachstums haben wir jedoch erkannt, dass es an der Zeit ist, eine klar definierte funktionale Organisation zu schaffen – eine, die besser in der Lage ist, unseren zukünftigen Erfolg zu unterstützen. Daher haben wir unter dem Dach von SPIRIT ein globales Projekt initiiert, um uns zu einer vollständig funktionalen Organisation zu entwickeln, die auf überarbeiteten Organisationsprinzipien basiert. Wo genau stehen wir jetzt? Am 1. Oktober 2024 trat die neue funktionale Struktur für den gesamten Infineon-Konzern in Kraft, wobei alle relevanten Prozessänderungen zeitgleich implementiert wurden. Für uns war das der richtige Schritt zur richtigen Zeit. Und wir sind uns sicher: Die neue Organisation wird eine wesentliche Rolle für unser zukünftiges Wachstum spielen.



»Intensiv beschäftigt die Arbeitnehmervertretungen aktuell das vom Vorstand aufgelegte Programm „Step Up“. Es soll strukturelle Verbesserungen zur grundlegenden Stärkung unserer Wettbewerbsfähigkeit bringen, auch wenn dies leider mit Personalabbau verbunden ist. Die Arbeitnehmervertretungen begleiten das Programm mit fachlicher Unterstützung durch externe Expert*innenteams im betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Bereich, um die Interessen unserer Beschäftigten bestmöglich zu vertreten.«

Johann Dechant,
Vorsitzender des
Konzernbetriebsrats,
über „Step Up“



Weiterentwicklung von HR

Auch unsere HR-Funktion war von dieser organisatorischen Veränderung betroffen. Unsere kontinuierlichen Verbesserungsmaßnahmen sind unter anderem darauf ausgelegt, künftige Geschäftsanforderungen zu erfüllen und das Wachstum bei Infineon voranzutreiben. Vor diesem Hintergrund haben wir unsere HR-Strategie überarbeitet und unsere HR-Organisation transformiert. Seit dem Go-Live von tHRive am 1. Oktober 2023 verfügt HR über eine vollständig funktionale Organisationsstruktur mit global definierten, durchgängigen Verantwortlichkeiten.
Nach einem Jahr können wir einige Erfolge feiern und über gewonnene Erkenntnisse sowie langwierige Herausforderungen berichten. Spürbare Fortschritte haben wir bei der Harmonisierung von Prozessen, Tools und Richtlinien gemacht.
So konnten wir unsere digitalen Dienstleistungen verbessern und uns mehr auf Services konzentrieren, die Mehrwert schaffen. Darüber hinaus haben wir unseren Ansatz für die globale Bereitstellung von Services standardisiert, um die Skalierbarkeit unseres HR-Portfolios zu verbessern. Während sich schon deutliche Vorteile für unsere funktionale HR-Organisation zeigen, bleiben gewisse Herausforderungen bestehen. Dazu gehören Silodenken sowie Verbesserungsbedarf bei der funktionsübergreifenden Zusammenarbeit und Kommunikation. Auch die Führung heterogener funktionaler Teams weltweit sowie die Schaffung einer dynamischen Teamkultur – größtenteils virtuell – stellen eine Herausforderung für unsere HR-Leitung dar.
Daher werden wir uns im kommenden Geschäftsjahr vor allem darauf fokussieren, unseren oneHR-Ansatz voranzutreiben und unsere funktionale Führung zu stärken.



Neuer Go-to-Market(G2M)-Ansatz

Unser „HR Organization Effectiveness“-Team war maßgeblich an der Definition eines Konzepts für den neuen G2M-Ansatz beteiligt und koordinierte ebenfalls die weltweite Umsetzung und Transformation dieses Konzepts. Diese umfassenden Aktivitäten erforderten eine enge Abstimmung zwischen verschiedenen HR-Funktionen, insbesondere den Business-Partnern der betroffenen Abteilungen, Rewards & Benefits, Labor Relations und People Services. Eines unserer Ziele ist es, unseren Kunden die Zusammenarbeit mit uns so einfach wie möglich zu machen. Um die SMD-Organisation kundenorientiert umzustrukturieren, haben wir marktorientierte Segmente definiert und unser gesamtes Portfolio auf die Bedürfnisse unserer Kunden ausgerichtet. Außerdem haben wir einen pragmatischen Vertriebsansatz (G2M-Playbook) implementiert, um die Kundenerfahrung zu optimieren, und ein Management-Playbook eingeführt, um die Managementprozesse zwischen den Divisionen und SMD zu koordinieren. Der neue G2M-Ansatz wurde im Rahmen eines Projekts definiert und umgesetzt, an dem Stakeholder*innen aus dem gesamten Infineon-Konzern beteiligt waren. Die Transformation befindet sich derzeit in vollem Gange und wird durch ein breites Trainingsangebot sowie umfangreiche Informations-, Mobilisierungs- und Dialogformate unterstützt.





»Unsere Kunden stehen bei allem, was wir tun, im Mittelpunkt. Das wirkt sich auch auf die Art und Weise aus, wie wir unsere Zusammenarbeit gestalten. Mit unserem neuen Go-to-Market-Ansatz bieten wir nicht nur eine personalisierte und erstklassige Kundenerfahrung, sondern ermöglichen es unseren Teams auch, fachlich zu wachsen und neue Fähigkeiten zu entwickeln. Unsere HR-Abteilung unterstützt diesen Wandel, indem sie ein Arbeitsumfeld ermöglicht, das den Geschäftserfolg fördert.«

Andreas Urschitz
Chief Marketing Officer



Reihe „talk #sustainability“ mit Elke Reichart (Chief Digital and Sustainability Officer) und Corinna Wolf (Global Head of Sustainability), moderiert von Sabine Krautzig

Nachhaltigkeit als Teil unserer Unternehmenskultur

Im Geschäftsjahr 2024 wurde ein globales funktionsübergreifendes Team zusammengestellt, um gemeinsam zu lernen, zu arbeiten und zu wachsen und so Infineon bei der Gestaltung einer nachhaltigeren Zukunft zu unterstützen. Unsere Global Environmental Sustainability Strategy (GESS) konzentriert sich auf vier Bereiche: Nachhaltigkeit an unseren Standorten, Nachhaltigkeit in unserer Supply-Chain, Nachhaltigkeit als Teil unserer Unternehmenskultur sowie Nachhaltigkeit unserer Produkte.

Das neue globale Team formuliert und implementiert unsere Umweltverträglichkeitsstrategie und Ziele. Mit Unterstützung des HR-Teams stellt es sicher, dass Nachhaltigkeitsprinzipien auf jeder Ebene des Unternehmens eingebettet werden. Inhaltlich konzentriert sich das Team auf Treibhausgasemissionen und Wassereinsparung in dürregefährdeten Gebieten.

Unsere Mitarbeiter*innen engagieren sich leidenschaftlich für eine nachhaltigere Welt

Um Nachhaltigkeit zu einem festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur zu machen, müssen wir beispielsweise unsere Geschäftsreisen und Mobilität genau unter die Lupe nehmen, Talente anwerben und Nachhaltigkeit nicht nur in unseren High-Performance-Company-Monitor und unser High-Performance-Behavior-Model, sondern auch in unser Verhalten und in unsere Praktiken integrieren.



Pendeln mit einem Elektrobus in Wuxi, China



Referent*innen und Projektteam für den Earth Day

IN AKTION

Nachhaltigkeit als Teil unserer Unternehmenskultur

Geschäftsreisen

Richtlinien für Reisen: Wir reisen auf eine für uns, unser Unternehmen und die Umwelt sichere und nachhaltige Weise.
Fuhrpark und Mietwagen: Wir nutzen batteriebetriebene Elektrofahrzeuge (BEVs) in unserem Fuhrpark und fördern die Anmietung von BEVs. Urbane Mobilität: Wir unterstützen Dienste wie Bikesharing.
Züge, Flüge und Hotels: Wir ermutigen unsere Mitarbeiter*innen bei inländischen und internationalen Reisen immer, wo möglich den Zug zu nehmen, und bieten bei Bedarf Unterstützung. Wir handeln Flugtarife mit Emissionsausgleichszertifikaten aus und bevorzugen nach Möglichkeit Hotels mit Nachhaltigkeitsprogrammen.

Mobilität

Grünes Flottenziel: Bis 2030 möchten wir ausschließlich BEVs in unserer Flotte haben. Unser Vorstand geht mit gutem Beispiel voran und bestellt seit Oktober 2023 nur noch BEVs.
Shuttlebusse: Shuttlebusse stehen an verschiedenen Standorten zur Verfügung, etwa in Tijuana, Batam, Melaka, Singapur, Cegléd, Wuxi, Beijing, Shanghai, Xi'an und in den Philippinen. In Wuxi fahren diese Shuttlebusse sogar elektrisch.
Öffentliche Verkehrsmittel: An manchen Standorten fördern wir Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel, wie etwa das KlimaTicket in Österreich.
Fahrradverleih: Wir haben ein entsprechendes Programm in Deutschland, Irland und Österreich gestartet.



Talentgewinnung

Nachhaltigkeit spielt bei unserer Positionierung als Arbeitgeber eine wesentliche Rolle und spiegelt sich an allen Kontaktpunkten wider:
Karriere-Website: Hier finden sich Testimonials über unseren Beitrag zu einer umweltfreundlicheren Welt.
Social Media: Über unsere umwelt- und klimabezogenen Nachhaltigkeitsinitiativen berichten wir auf diversen sozialen Plattformen.
Merchandise: Wir bieten umweltfreundliche und zertifizierte Merchandising-Artikel für Karrieremessen und Veranstaltungen an.
Karriereveranstaltungen: Auf dedizierten Karriereveranstaltungen werden Berufe gefördert, die zu einer besseren Zukunft beitragen.

Verhalten und Praktiken

Recycling von IT-Equipment: Altes IT-Equipment wird an einigen Standorten recycelt und wiederverkauft. Nachhaltigkeitskommunikation: Wir haben das Videoformat „talk #sustainability“ und eine Blogreihe ins Leben gerufen und Aktivitäten für den Earth Day organisiert.





Internationaler Tag gegen Rassismus in Regensburg

Corporate Social Responsibility (CSR)

Die Geopolitik und ihre Auswirkungen auf Unternehmen, das allgemeine Wirtschaftsklima und die persönlichen finanziellen Aussichten beschäftigen heute viele Menschen. Kunden, Investor*innen, Mitarbeiter*innen, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und andere Stakeholder*innen erwarten heute mehr denn je von Unternehmen, dass sie zu Fragen Stellung beziehen, die über ihr Kerngeschäft hinausgehen. Mit unserer proaktiven Denkweise und unserem Commitment für verantwortungsvolles Handeln beobachten wir laufend gesellschaftliche Trends und Veränderungen. So können wir vorausschauende Entscheidungen und Maßnahmen treffen, um uns weiterhin das Vertrauen unserer Stakeholder*innen in unsere hohen CSR-Standards zu sichern. Wir leben unsere Werte aktiv und arbeiten mit politischen Entscheidungsträger*innen und anderen Akteur*innen aus der Branche zusammen, um die wichtigsten Probleme unserer Gesellschaft entschlossen anzugehen.



Susanne Lachenmann (Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats), Johann Dechant (Vorsitzender des Konzernbetriebsrats), Jochen Hanebeck (Chief Executive Officer & Labor Director) und Markus Fink (Executive Vice President & CHRO)

Klare Positionierung gegen Rechtsextremismus

Wir treten klar für Offenheit, Toleranz, Diversität und Internationalität ein. Mit einem Team, das die globale Gesellschaft repräsentiert, begrüßen wir innovative Köpfe aus allen Kulturen.
In Deutschland beschäftigen wir Talente aus mehr als 90 Nationen und blicken dem Polarisierungstrend in unserer Gesellschaft mit Sorge entgegen.
In Zusammenarbeit mit dem Infineon-Betriebsrat in Deutschland und Österreich haben wir die Regensburger Erklärung verabschiedet.
Sie wirbt für ein harmonisches und respektvolles Miteinander aller Menschen und positioniert sich klar gegen Rechtsextremismus. Diese Erklärung wurde intern kommuniziert und bekräftigt unser Engagement für Gleichberechtigung und Inklusion.

Gemeinsam mit den Personalverantwortlichen vor Ort und unseren Kolleg*innen diskutieren wir über mögliche Maßnahmen, wie wir unsere Werte aktiv fördern können, und setzen diese gezielt um. Beispielsweise bieten wir Führungskräften verschiedene Schulungsformate zum souveränen Umgang mit dem zunehmenden Populismus und rechtem Gedankengut an. Auszubildende können in Kursen lernen, wie sie Fake News erkennen können. Im Rahmen unserer Diversity Days widmen wir uns verschiedenen globalen und lokalen Aktivitäten, um Vielfalt zu zeigen und zu feiern.



Regensburger Erklärung

Erklärung der Teilnehmenden an der Betriebsräteversammlung der Infineon Technologies AG 2024 in Regensburg gegen Rechtsextremismus

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unser Vorstandsvorsitzender Jochen Hanebeck hat sich vor Kurzem öffentlich klar gegen rechtsextreme Kräfte positioniert. Der GBR und der KBR danken Herrn Hanebeck für dieses wichtige Signal und teilen die Position uneingeschränkt.

Aufgrund der Entwicklungen zum Thema Rechtsextremismus möchten die Teilnehmenden der diesjährigen Betriebsräteversammlung ein weiteres Signal aussenden und klar Stellung gegen die rechtsextremen Entwicklungen beziehen.

Die Sozialpartnerschaft sowie die Zusammenarbeit bei Infineon sind seit Jahrzehnten geprägt von einem offenen und fairen Umgang mit den Beschäftigten sowie der Beschäftigten untereinander. Dabei wurde nie unterschieden, welcher ethnischen Herkunft oder Staatsangehörigkeit die Beschäftigten sind, welche Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung sowie geschlechtliche Identität sie haben, wie alt sie sind oder ob sie mit einer Behinderung leben.

Wir bei Infineon leben Diversität. Seit Jahrzehnten arbeiten bei uns Menschen aus aller Welt friedlich und sehr erfolgreich zusammen. Wir möchten mit unserer Position dazu beitragen, dass das auch in Zukunft weiterhin möglich sein wird.

Allen Bestrebungen, die sich gegen unser Grundgesetz richten, die die Demokratie sowie die Freiheit der in Deutschland lebenden Menschen gefährden, erteilen wir eine klare Absage und treten solchen Ideen entschieden entgegen. Wir sprechen uns für einen respektvollen Umgang in der Gesellschaft aus, wie wir ihn bei Infineon tagtäglich leben. Alle Mitbürgerinnen und Mitbürger müssen sich in unserem Land sicher fühlen. Dafür stehen wir gemeinsam ein.

Teilnehmende der Betriebsräteversammlung 2024 der Infineon Technologies AG.

Vertreter der Betriebsräte in Deutschland und Österreich sowie Vertreter der Betriebsleitungen, HR und unser Vorstandsvorsitzender Jochen Hanebeck

Regensburg, den 28. Februar 2024
Für die Teilnehmenden:

Susanne Lachenmann, GBR Vorsitzende
Johann Dechant, KBR Vorsitzender
Jochen Hanebeck, CEO
Markus Fink, EVP & CHRO

»Wir bei Infineon leben Diversität. Bei der Betriebsräte-versammlung 2024 verabschiedeten die teilnehmenden Betriebsräte gemeinsam mit dem Vorstandsvorsitzenden Jochen Hanebeck und CHRO Markus Fink die sogenannte Regensburger Erklärung gegen Rechtsextremismus. Angesichts der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen war es den Teilnehmenden – insbesondere den Arbeitnehmer-vertretungen – sehr wichtig, ein Signal zu senden und klar Stellung zu beziehen. Seit Jahrzehnten arbeiten bei Infineon Menschen aus aller Welt friedlich und erfolgreich zusammen. Mit dieser Erklärung möchten wir dazu beitragen, dass dies auch in Zukunft selbstverständlich bleibt.«

Johann Dechant
Vorsitzender des Konzernbetriebsrats



In eine bessere Zukunft investieren

JOBLINGE: “basecamp” in Munich

In Deutschland benötigen 630.000 junge Menschen unter 24 eine Ausbildung, eine Weiterbildung oder Arbeit. Rund 2,6 Millionen Menschen unter 34 haben keinerlei berufliche Qualifikation. basecamp München ist eine Initiative, die JOBLINGE in Zusammenarbeit mit der Allianz Gruppe, der BMW Group, Infineon, der Lufthansa Group und der Siemens AG umsetzt. Die Initiative zeigt, wie die Privatwirtschaft, der öffentliche Sektor und der gemeinnützige Bereich gemeinsam Ausbildungsmöglichkeiten anbieten und die Qualifikationslücke schließen können. Wir unterstützen das Ziel von JOBLINGE, 100.000 junge Menschen bis 2030 in eine Ausbildung und auf ihrem Weg in eine erfolgreiche berufliche Zukunft zu begleiten. Auf diese Weise tragen wir dazu bei, Jugendarbeitslosigkeit und den Fachkräftemangel zu bekämpfen, insbesondere in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT). Diese Initiative steht im Einklang mit unserer strategischen Zielsetzung, neue Fachkräftepotenziale in Deutschland zu erschließen. Unser Engagement reicht von zielgerichteten Workshops über Bewerbungscoaching bis hin zu Corporate Volunteering und Mentoring.

JOBLINGE



Johann Dechant (Vorsitzender des Konzernbetriebsrats, Infineon), Christiane Benner (Erste Vorsitzende, IG Metall), Ariane Reinhart (Mitglied des Vorstands Group Human Relations und Nachhaltigkeit, Continental) und Markus Fink (EVP & CHRO, Infineon)



Bundeskanzler Olaf Scholz hält einen Keynote-Vortrag auf dem „Allianz der Chancen“-Event

Stifterverband: Zukunftsmission Bildung

Die Qualität der Bildungssysteme ist entscheidend für die persönliche Entwicklung und die Förderung von Innovationen. Zur Stärkung unserer Bildungssysteme unterstützen wir aktiv die Zukunftsmission Bildung, eine Initiative des Stifterverbands, der als ein führender deutscher Thinktank Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft zusammenbringt, um Bildung, Forschung und Innovationen voranzutreiben. Dies gelingt durch den Aufbau starker Stakeholder*innen-Allianzen, die Schaffung von Synergien und die Skalierung bewährter lokaler Praktiken auf nationaler Ebene. Konkret konzentriert sich unsere Arbeit auf drei Initiativen: die Bereitstellung außerschulischer Angebote in Schulen, um den Kindern bei der Entwicklung neuer Fähigkeiten zu helfen; die Förderung von Ausbildung und Studium in den MINT-Fächern; und die Entwicklung zukunftsfähiger Skills, insbesondere im Bereich KI.

ZUKUNFTSMISSION BILDUNG

Allianz der Chancen: Networking-Event in Berlin

Wir sind Mitglied der Allianz der Chancen, einer Initiative zur Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten und zur Wiedereingliederung von Arbeitskräften aus Branchen, die sich gerade im Umbruch befinden. Sie repräsentiert mehr als 2,6 Millionen Arbeitnehmer*innen in Deutschland. Im Januar 2024 nahmen Vertreter*innen aus 65 Unternehmen, Politiker*innen, Führungspersönlichkeiten und Gewerkschafts-/Betriebsratsmitglieder gemeinsam mit Bundeskanzler Olaf Scholz am Netzwerktreffen „Deutschland – unsere Zukunft“ in Berlin teil.
Um auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein, benötigen Mitarbeiter*innen Qualifikationen, Bildungsangebote, Karriereberatung und Integrationsmöglichkeiten. Digitale Lernangebote eröffnen insbesondere in ländlichen Gebieten neue Chancen. Einstiegs- und Vorqualifikationen, speziell für Geflüchtete, sind der Schlüssel, um Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu erhalten.
Wir fördern aktiv neue Möglichkeiten durch Bildungsangebote und Praktika zur beruflichen Orientierung und möchten unsere Aktivitäten in diesem Bereich ausbauen.

ALLIANZ DER CHANCEN
Initiative für eine neue Arbeitswelt



Regionale Aktivitäten mit Behörden

Wir arbeiten mit kommunalen Behörden in den Regionen Amerika, Europa, Asien-Pazifik, Greater China und Japan zusammen. Diese gemeinsamen Projekte spiegeln unser CSR-Commitment wider, lokale Gemeinden zu unterstützen und eine nachhaltige Entwicklung zu fördern. Unsere aktiven Standorte sind Kulim und Melaka in Malaysia, Villach in Österreich sowie Austin im US-amerikanischen Texas. Im Anschluss präsentieren wir ein paar konkrete Beispiele für unsere gemeinsamen Initiativen.



Kulim: Skilled Organization Fit For Tomorrow (SOFFT) Programm

Infineon Kulim hat ein auf drei Jahre angelegtes Entwicklungsprogramm gestartet, um seine Expansion in der Produktion von Wide-Bandgap-Halbleitern zu unterstützen. In Zusammenarbeit mit dem malaysischen Ministerium für Human Resources entwickelt, zielt das Programm auf den Aufbau eines kompetenten Produktionsteams ab. Das erste Jahr fokussiert sich auf die Ausbildung im Advanced Technology Training Center, danach folgen zwei Jahre Training on the Job bei Infineon. Zum Abschluss gibt es einen malaysischen Facharbeiterbrief für die Frontend-Fertigung.
Die Ausbildung kombiniert praktisches Training mit theoretischem Wissen und ist im Rahmen des nationalen dualen Ausbildungssystems akkreditiert.

Ein wichtiges Ziel ist, die Dokumentation der Frontend-Fertigungsprozesse in den National Occupational Skills Standard zu integrieren, der die Kernkompetenzen für bestimmte Aufgabenbereiche beschreibt. Das Programm bietet Produktionsmitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich zu Betriebstechniker*innen weiterzubilden. In der ersten Runde im Juni 2023 wurden 20 von 144 Bewerber*innen eingeschrieben, die zweite Runde startete im Oktober 2024. Dieses Programm soll der Belegschaft von Infineon die nötigen Kompetenzen für die Fertigung von Wide-Bandgap-Halbleitern vermitteln und steht für unseren Anspruch, allen Mitarbeiter*innen die berufliche Weiterentwicklung zu ermöglichen.



Teilnehmer*innen des SOFFT-Programms



Eröffnungstag in Villach, Österreich

Villach: Dritter Standort für das International Daycare Centre (IDC)

Unsere dritte zweisprachige Kindertagesstätte öffnete im Herbst 2023 in Villach. Zu unseren Partnern gehören die Stadt Villach, das Bundesland Kärnten und Infineon Austria. Die Stätte bietet 78 Betreuungsplätze für Kinder im Alter von zwölf Monaten bis sechs Jahren. Bei Infineon tun wir alles, damit unsere Mitarbeiter*innen ihre Karriere mit ihrem Familienleben in Einklang bringen können.
Das erste IDC öffnete im September 2012, das zweite folgte 2016 – beide mit Infineon Austria als Hauptinitiator und Kooperationspartner.

Alle drei Kindertagesstätten werden vom Non-Profit-Unternehmen Sonnenstrahl GmbH betrieben, das ein innovatives Bildungskonzept mit einem Fokus auf Technologie und Wissenschaft verfolgt.
73 Erzieher*innen, von denen 18 Englisch sprechen, bieten eine zweisprachige Betreuung für Kinder aus 35 Nationen. So wird internationale Kultur Teil des täglichen Lebens.

Austin: Fab25-Ausbildungsprogramm

Ziel dieses Ausbildungsprogramms in Austin, Texas, ist es, Nachwuchstalente zu gewinnen, auszubilden und langfristig zu binden, um den Bedarf unserer Fab25-Anlage zu decken. Da viele unserer aktuell eingestellten Wartungstechniker*innen kurz vor der Pensionierung stehen, soll mit diesem Programm die Lücke in der Nachwuchsförderung geschlossen werden. In Zusammenarbeit mit dem Austin Community College erhalten die Azubis sowohl eine schulische Ausbildung als auch Training on the Job unter Anleitung von Mentor*innen. Beim Arbeitsministerium der Vereinigten Staaten (United States Department of Labor) registriert, wird das Programm für seine effektive Förderung qualifizierter Arbeitskräfte in wachstumsstarken Branchen empfohlen. Das Emerging Talent Acquisition and Education Network (Netzwerk für die Gewinnung und Entwicklung neuer Talente) unterstützt das Programm durch Kommunikation, Recruiting und engagierte Aktivitäten, um einen kontinuierlichen Nachschub an qualifizierten Kandidat*innen sicherzustellen. Die Wartungstechniker*innen im Fab25-Werk sind dafür verantwortlich, die Anlagenleistung zu verbessern, Probleme zu lösen, produktionsbezogene Entscheidungen zu treffen und sich mit den Teammitgliedern abzustimmen.



Auszubildende in Austin, Texas



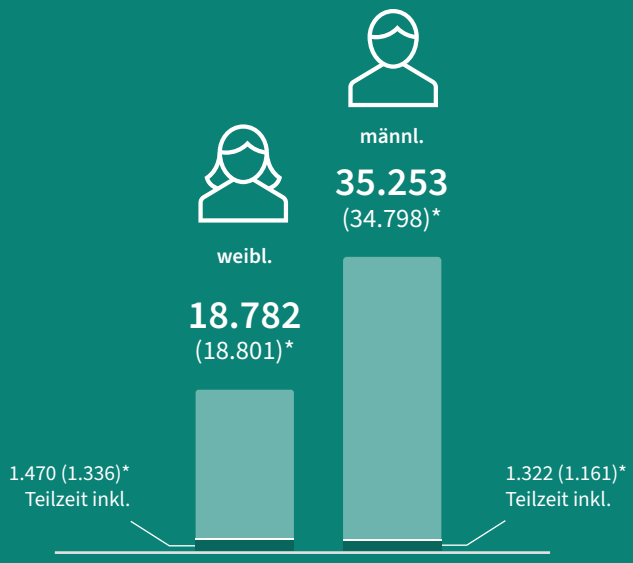


Talente

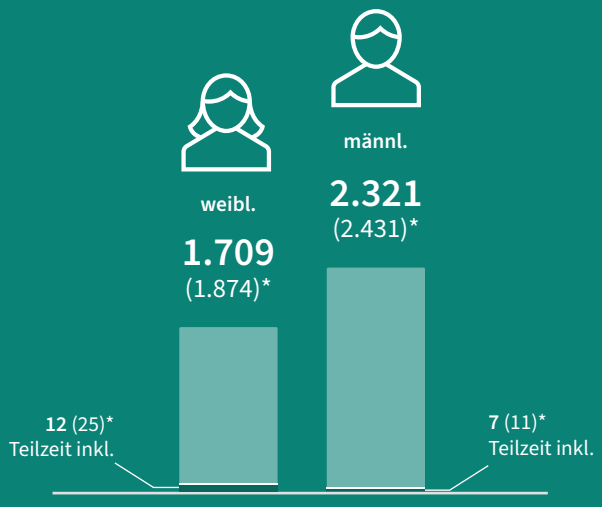
Wir setzen uns dafür ein, Unterschiede als solche wahrzunehmen und alle miteinzubeziehen. Dies ermöglicht es uns, Perspektiven auszutauschen und neue Möglichkeiten zu erschließen.

Belegschaft permanent und temporär

(Infineon weltweit)



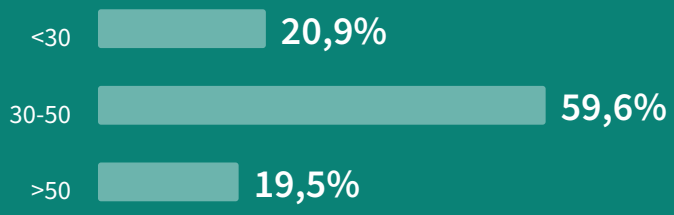
Arbeitnehmer*innen mit unbefristeten Verträgen



Arbeitnehmer*innen mit befristeten Verträgen

* 2023 fiscal year
Unsere Kolleg*innen von Syntronixs sind nicht in den Zahlen des Geschäftsjahres 2023 enthalten

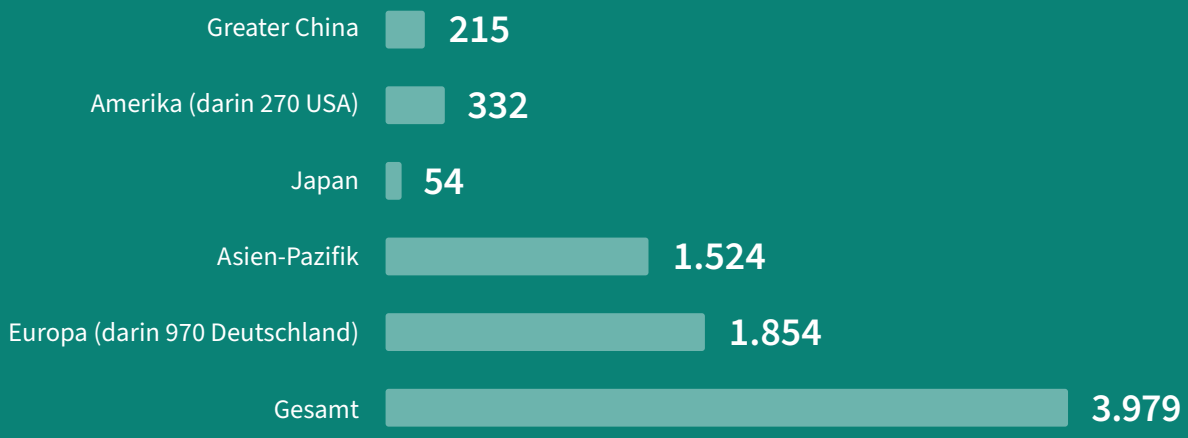
Altersstruktur



Alter in Jahren/Mitarbeiter*innenanteil

Neueinstellungen nach Region

per 30. September 2024
(Infineon weltweit)





»So wie Chips verschiedene Komponenten benötigen, um zu funktionieren, braucht Infineon die verschiedenen Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründe der Mitarbeiter*innen, um in einer zunehmend komplexeren Welt erfolgreich zu bleiben. Unsere Unterschiede zu respektieren und wertzuschätzen ist entscheidend für eine Unternehmenskultur, in der sich alle geschätzt, zugehörig und ermutigt fühlen, ihre Stärken bestmöglich einzubringen.«

Dr. Rutger Wijburg
Chief Operations Officer

#WeAreIn

Are you in? Unsere Employer-Value-Proposition (EVP)

Im Rahmen unserer Taskforce „Race for Talent“ haben wir strategische Maßnahmen implementiert, um den künftigen Recruiting-Bedarf zu decken. Dabei haben wir auch definiert, was Infineon als Arbeitgeber so besonders macht. Und wer weiß besser als unsere eigenen Mitarbeiter*innen, wie Infineon als Arbeitgeber wahrgenommen wird? Basierend auf einer fundierten Studie mit Input von mehr als 600 Mitarbeiter*innen aus unseren verschiedenen Standorten haben wir unsere erste Employer-Value-Proposition formuliert. Im Mittelpunkt steht das Miteinander, wobei vier Kernbotschaften unser Versprechen an Talente beschreiben:

- **Wir bieten Jobs, die etwas bewegen.** Unsere Chips mögen winzig sein, aber sie spielen in vielen Bereichen eine große Rolle – angefangen bei unseren Smartphones und Autos über erneuerbare Energiequellen bis hin zu sicheren Transaktionen.
- **Bei uns arbeiten Sie Seite an Seite mit Fachexpert*innen.** Unsere Teammitglieder entwickeln Innovationen, die den Erfolg unserer Kunden vorantreiben. Exzellenz begeistert uns. Dabei definieren wir mit unseren hochmodernen Technologien die Grenzen neu und gestalten die Zukunft nachhaltig.
- Bei Infineon können Sie **Wachstum hautnah erleben.** Wir stecken genauso viel Leidenschaft in die Gestaltung unserer Arbeitsumgebung wie in unsere Produkte. Profitieren Sie von flexiblen Arbeitsmodellen, die zu Ihrem Lebensstil und Ihrem langfristigen Karrierepfad passen, damit Sie Ihre Skills ausbauen können.
- **Hier gehören Sie hin.** Wir ermutigen unsere weltweiten Talente, ihre individuelle Perspektive einzubringen. Damit schaffen wir das beste Infineon für alle. Unsere kollaborative, offene Kultur definiert die Art und Weise, wie wir arbeiten.



Auf dieser Grundlage haben wir eine Kampagne zu unserer Arbeitgebermarke mit dem Slogan **„#WeAreIn. Are you in?“** entwickelt. Sie bildet die Grundlage für alle Talentmarketingaktivitäten an unseren Kontaktpunkten, einschließlich soziale Medien, unserer Website, Karrieremessen etc.

EINE STÄRKE, DIE NEUES ERMÖGLICHT

Diversity & Inclusion

Wenn wir an Produkten und Lösungen arbeiten, die das Leben der kommenden Generationen einfacher, sicherer und umweltfreundlicher machen, benötigen wir so viele Perspektiven wie möglich. Denn kein Mensch kennt alle Antworten. Unterschiede als solche wahrzunehmen und alle miteinzubeziehen, ermöglicht es uns, Perspektiven auszutauschen, um neue Möglichkeiten zu erschließen.



Diversity bezieht sich darauf, wer wir sind. Inclusion bedeutet, was wir daraus machen.

Unsere ganzheitliche Sicht auf das Thema Diversity & Inclusion (D&I) zeigt, wie wichtig eine angemessene Repräsentation von Diversity ist, doch ohne Inclusion hat Diversity keinen Wert. Das bedeutet, dass wir täglich daran arbeiten müssen, dass alle gehört, geschätzt und respektiert werden.

Das beste Infineon für alle!

Ein Umfeld, in der sich jede*r entfalten kann, kommt allen zugute. Angestellte, die am Arbeitsplatz akzeptiert werden und das Gefühl haben, dazuzugehören, sind zufriedener und trauen sich eher, sich aktiv einzubringen. Eine solche Atmosphäre ist nötig, um Innovationen voranzutreiben und eine bessere Zukunft für uns alle zu schaffen.

Bei Infineon sind wir überzeugt, dass wir die besten Talente benötigen, um unsere Unternehmensvision mit einem Fokus auf Ambition, Verantwortung und Entscheidungsfindung, erfolgreich verwirklichen zu können. Eine der besten Möglichkeiten, Talente anzuziehen und zu binden, ist die aktive Förderung von Diversity & Inclusion.



20%

Unser globales Ziel im Hinblick auf die Geschlechtervielfalt*, das bis 2030 eine Quote von 20 Prozent Frauen in Führungspositionen vorsieht, unterstützt von vielen verschiedenen Aktivitäten für unsere weiblichen Talente rund um Recruiting, Entwicklung und Bindung.

Wir bezahlen unsere Mitarbeiter*innen auf Basis arbeitsbedingter Kriterien wie Stellenanforderung und Leistung sowie entsprechend den jeweiligen lokalen Markterfordernissen. Geschlechtsspezifische Unterschiede spielen keine Rolle. Dies zeigt sich auch in unserem niedrigen geschlechtsspezifischen Lohngefälle, welches im Geschäftsjahr 2024 unter einem Prozent liegt.



*Haftungsausschluss USA: Die folgenden Abschnitte zu den KPIs beschränken sich auf Nicht-US-Staaten und dienen für die Region Amerika lediglich zur Orientierung bzw. als unverbindliche Richtwerte. Bei Personalentscheidungen sind KPIs wie Ziele oder Quoten in den USA nicht rechtmäßig. Fakten, konkrete Zahlen oder Prozentsätze werden bei keiner Personalentscheidung (z. B. zu Recruiting, Einstellung, Beförderung/Zurückstufung, Mentoring, Bindung, Kündigung etc.) und auch nicht als Kennzahl für die Vergütung in den USA genutzt.





Elke Reichart (CDSO) und Florian Martens (EVP & Chief Communications Officer) während der Diversity Days 2024

Diversity & Inclusion

Wir bauen ein Gemeinschaftsgefühl auf und fördern den Austausch unter Kolleg*innen durch unsere Employee-Resource-Groups wie die Pride-Community, Gender-Diversity-Netzwerke und berufstätige Eltern, die dabei helfen, Diskriminierung zu bekämpfen und das Bewusstsein für ihre Bedürfnisse zu schärfen.
Wir gewährleisten einen barrierefreien Zugang zum Arbeitsplatz und Anpassung von Aufgaben und Arbeitsplatz an die Fähigkeiten jeder einzelnen Person. Zusätzlich bieten wir Talentprogramme, flexible Arbeitszeitmodelle und Aktivitäten zur Gesundheitsförderung und zum Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen an.
Durch vielfältige Initiativen und Unterstützungssysteme, z.B. unser D&I-Toolkit und unsere D&I-Lern- und Schulungsangebote, streben wir an, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeiter*innen wertgeschätzt und gestärkt fühlen.

Zum zehnten Mal boten die Infineon Diversity Days eine globale Plattform für Gespräche rund um D&I. Zu diesem Anlass organisierte die globale HR-D&I-Community zusammen mit Mitarbeiter*innen und mit Unterstützung externer Gastredner*innen mehr als 40 Online- und Präsenzveranstaltungen in allen Regionen. Die Teilnehmenden erfuhren mehr über die Bedeutung von psychologischer Sicherheit, die Auswirkungen von Rassismus auf den Alltag und (auf den ersten Blick nicht erkennbare) Behinderungen. Das Ziel: Infineon zu einem Ort zu machen, an dem alle respektiert und wertgeschätzt werden.

Die über 10.000 Registrierungen für die Onlinesessions sind ein Beweis für das anhaltende Interesse an D&I und zeigen, wie wichtig dieses Thema für unsere Unternehmenskultur ist. Dabei wurde das Motto der Diversity Days 2024 wirklich zum Leben erweckt: Revealing the Power of Difference.



Andreas Schumacher (Executive Vice President Strategy, Mergers & Acquisitions), Severine Fiegler (Global Head and Vice President HR Talent Acquisition & Head of Diversity and Inclusion), und Marius Wolf (Global Diversity and Inclusion Senior Specialist)



Wir würdigen jede einzelnen Person für ihre Einzigartigkeit und ihren Beitrag durch verschiedene Sensibilisierungskampagnen wie etwa den PrideMonat, den Internationalen Frauentag und religiöse Feiertage. Unsere jährlichen globalen Diversity-Tage sind dazu gedacht, alle Mitarbeiter*innen für dieses Thema zu sensibilisieren und ihnen Lern- und Austauschmöglichkeiten zu bieten.



Diversity Days 2024 weltweit





JUNGE MITARBEITER*INNEN

Teilqualifizierung für Geflüchtete – Bildungsbrücken bauen

Bei der Rekrutierung von Auszubildenden verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz. In Kooperation mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) und der Agentur für Arbeit Regensburg haben wir ein stufenweises (modulares) Qualifizierungsprogramm speziell für Geflüchtete konzipiert. Ziel ist es, sie für eine Ausbildung bei Infineon zu rekrutieren und ihnen den Eintritt in den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu ermöglichen.



Teilnehmende und Betreuer*innen des Teilqualifizierungsprogramms

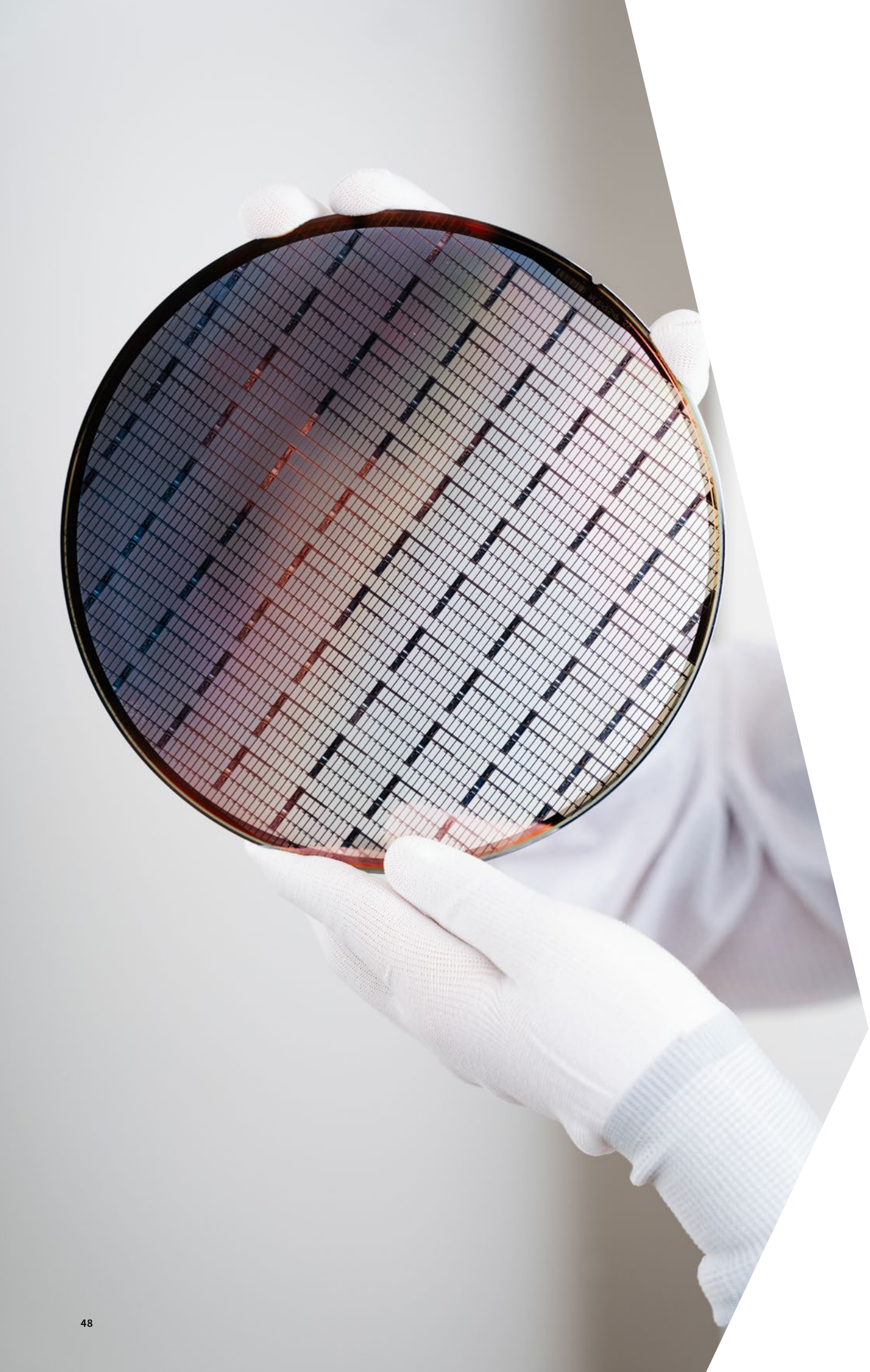




Infineon wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für den Deutschen Fachkräftepreis in der Kategorie „Ausbildung“ nominiert

Heiko Schöfer (Director Education Network, Infineon), Markus Fink (EVP & CHRO, Infineon), Kerstin Wagner (EVP Talent Acquisition, Deutsche Bahn), Hubertus Heil (Bundesminister für Arbeit und Soziales), Severine Fiegler (Global Head and Vice President HR Talent Acquisition & Head of Diversity and Inclusion, Infineon) und Johann Dechant (Vorsitzender des Konzernbetriebsrats, Infineon) bei der Vergabe des Deutschen Fachkräftepreises in Berlin.

Das 20-wöchige Projekt umfasst Vorqualifizierungen in den Bereichen Elektronik und Mechatronik sowie Deutsch- und Allgemeinbildungskurse, um den Auszubildenden die nötigen Skills für eine Arbeit im gewerblich-technischen Bereich zu vermitteln.
Nach Abschluss des Projekts erhalten einige Teilnehmende die Gelegenheit, eine Ausbildung bei Infineon zu beginnen. Acht der bisherigen Absolvent*innen wurde bereits eine Festanstellung bei Infineon angeboten. Diese Initiative unterstützt die Integration und hilft gleichzeitig, den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken.
Das Programm bereichert nicht nur unsere Arbeitskultur, sondern fördert auch Offenheit und Inklusion und stärkt unsere Zusammenarbeit mit der örtlichen Arbeitsagentur. Zahlreiche Presseartikel und Berichte haben bereits die Erfolge des Programms gewürdigt und dazu beigetragen, unser Image als Arbeitgeber zu stärken. Wir wurden für den Deutschen Fachkräftepreis der Bundesregierung nominiert und haben es unter die drei Besten geschafft. Wir möchten auf unseren Erfolgen aufbauen und werden dieses Projekt nächstes Jahr fortsetzen.

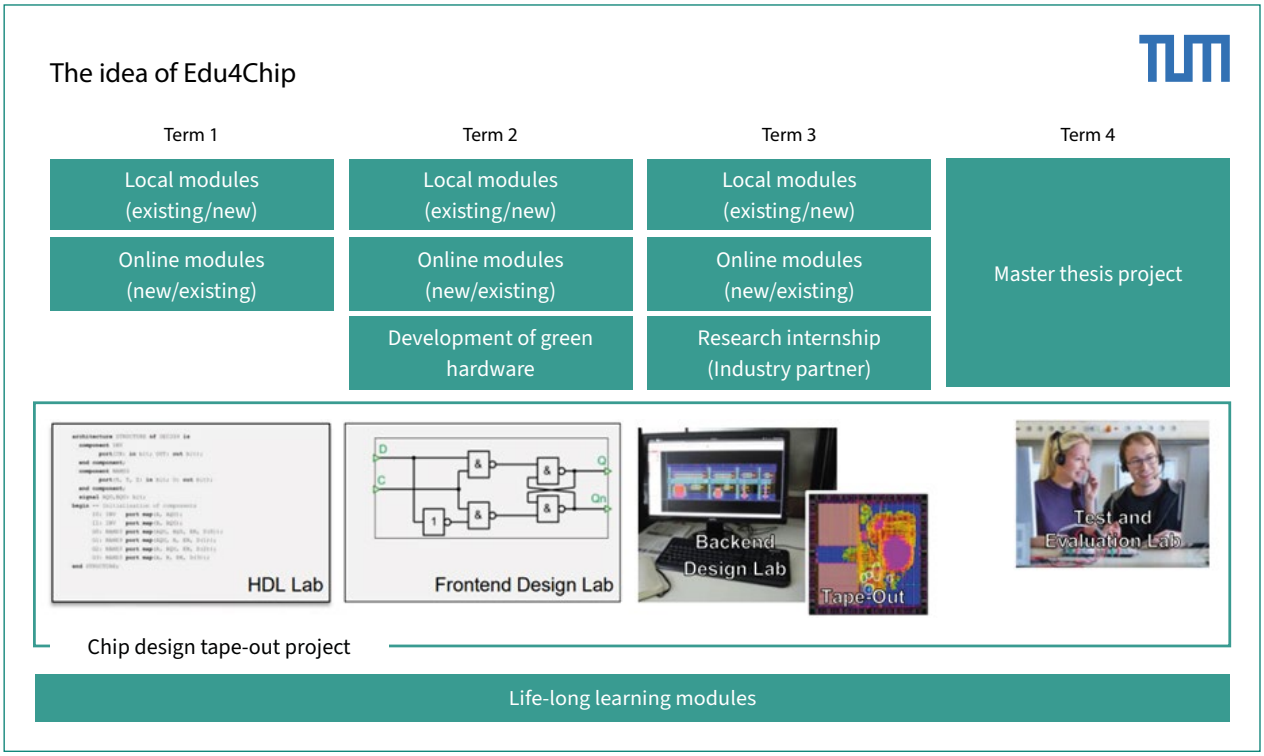


Edu4Chip

Joint Education for Advanced Chip Design in Europe

Universitäten spielen eine wesentliche Rolle für innovative Ökosysteme, da sie wertvolle Forschungskompetenzen und exzellente Studienmöglichkeiten bieten. Als Partner bringen wir unsere herausragende Expertise im Chipdesign in das von der Europäischen Union geförderte Edu4Chip-Projekt ein, das im November 2023 an den Start ging. Gemeinsam mit anderen Partnern aus Wissenschaft und Industrie gestalten wir ein neues Masterprogramm, unter anderem für erweitertes Chipdesign, an der Technischen Universität München.

Im Rahmen dieses Programms können Studierende Austauschmöglichkeiten wahrnehmen und erstklassige Vorlesungen an renommierten europäischen Partneruniversitäten besuchen. Der Kurs wird den kompletten Chipdesignprozess abdecken, einschließlich Tape-out sowie Post-Silicon-Validation und Tests. Der Studiengang ist ein wichtiger Hebel zur Erweiterung des europäischen Talentpools im Halbleiterbereich, da er Studierenden aus aller Welt hochattraktive akademische Bildungsprogramme bietet.



Funded by the European Union

Edu4Chip Joint Education for Advanced Chip Design in Europe

Fabmobil

Im Austausch mit den künftigen Talenten des Silicon Saxony

Unser Standort in Dresden besteht schon seit über 20 Jahren. Gerade sind wir dabei, eine neue Fabrik zu bauen und unseren derzeitigen Firmenkomplex auszubauen. Im Herzen des „Silicon Saxony“ gelegen, bietet Dresden ein unglaublich innovatives Ökosystem für Halbleitertechnologien in Europa.

Mit Unterstützung von Infineon und anderen führenden Technologieunternehmen ist das Fabmobil seit März an sächsischen Schulen unterwegs, um den Schüler*innen dort einen kleinen Einblick in die inneren Mechanismen von Halbleitern und Mikrochips und ihre vielen Potenziale zu bieten.

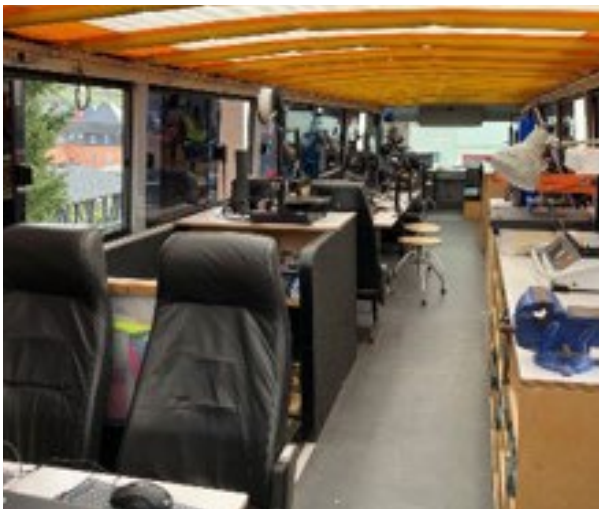
Mithilfe dieses fahrenden Labors bringen wir unsere Vision voran, die nächste Generation für MINT-Themen zu begeistern: Wir machen Mikrotechnologie zugänglich und spannend und zeigen, welche Auswirkungen unsere Halbleiterindustrie in der realen Welt hat. Dazu bieten wir verschiedene Workshop-Formate, in denen die Schüler*innen mehr über Halbleiter und die praktischen Möglichkeiten von Mikrocontrollern lernen können. Bis Ende des Jahres werden wir 16 Schulen in ländlichen Gebieten in ganz Sachsen besucht haben.



Fabmobil auf Tour







Wenn wir eine qualifizierte, zukunftsfähige Belegschaft aufbauen wollen, müssen Politiker*-innen, Bildungseinrichtungen und die Industrie gemeinsam an einem Strang ziehen. Und genau das möchten wir mit diesem Projekt erreichen: Es wird vom Sächsischen Staatsministerium für Kultus und der DROSOS STIFTUNG gesponsert und von Infineon Technologies, dem Hightech-Netzwerk Silicon Saxony sowie den Halbleiterunternehmen Bosch, GlobalFoundries und X-FAB unterstützt.

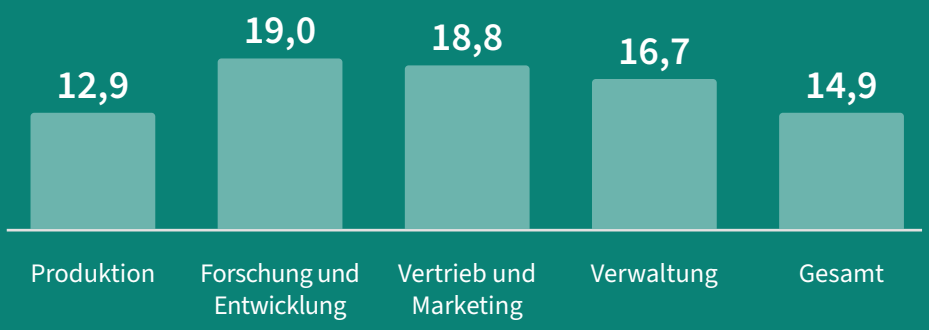


Upskilling und Leadership Development

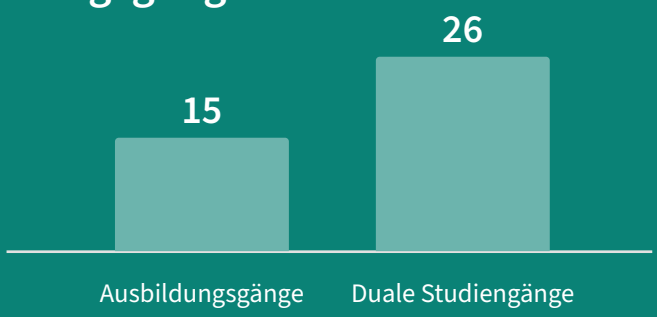
Wir glauben, dass wir nur erfolgreich sein können, wenn wir in unsere Mitarbeiter*innen investieren.

Wir bieten unseren Mitarbeiter*innen verschiedene Möglichkeiten, sich zu entwickeln, Neues zu lernen und über sich hinauszuwachsen. Dieser Report beleuchtet unsere Initiativen rund um High-Potential-Management, Karriereentwicklung, Exzellenz in der Produktion, Führungskräfteentwicklung und funktionsübergreifende Zusammenarbeit.

Trainingsstunden pro Mitarbeiter*in (Bereich)



Anzahl Ausbildungsgänge



Aufwendungen für Weiterbildung je Mitarbeiter*in



per 30. September 2024 (Infineon weltweit)

Entwicklung der besten Talente

Unser Commitment für ein exzellentes High-Potential-Management

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir uns intensiv mit dem Thema High-Potential-Management befasst, um sicherzustellen, dass wir Leistungsträger*innen optimal identifizieren und entwickeln können. Im ersten Schritt haben wir eine allgemeingültige Definition des Begriffs „High Potential“ definiert und Reflexionsfragen erarbeitet, um eine einheitliche Identifizierung von Leistungsträger*innen sowie unter anderen den Nominierungsprozess für High-Potential-Programme zu unterstützen. In diesen Programmen werden unsere High Potentials auf komplexere Rollen vorbereitet.

Um weltweit vergleichbare Qualitätsstandards zu gewährleisten, haben wir ein Playbook entwickelt. Es enthält Leitfragen, Vorlagen, Designelemente, verbindliche Kriterien zur Erfolgsmessung und Tipps zur Gestaltung mitarbeiterorientierter Programme.

Wir sind stolz darauf, dass uns bereits erste positive Rückmeldungen zu diesen Maßnahmen erreicht haben und dass die Teilnehmer*innen dieser Programme von einer einheitlichen und qualitativ hochwertigen Erfahrung berichten.

Mit Blick auf die Zukunft wollen wir unsere bestehende Programmlandschaft konsolidieren, um sie an unsere funktionale Organisationsstruktur anzupassen und den Teilnehmenden mehr Möglichkeiten rund um Networking, Sichtbarkeit und Karriereförderung zu bieten.

Entdecken Sie Ihren Lernpfad – mit dem neuen Career Path Navigator (Karrierepfad-Navigator)

Im Mai 2024 haben wir den Career Path Navigator eingeführt. Hierbei handelt es sich um einen Fragebogen zur Persönlichkeitsbewertung, der einen transparenten Überblick über individuelle Stärken und Entwicklungsbereiche bieten und die Abstimmung mit den vier Karrierepfaden von Infineon erleichtern soll. Ausführliche, selbsterklärende individuelle Ergebnisberichte enthalten nicht nur sofort umsetzbare Empfehlungen zu den identifizierten Entwicklungsbereichen, sondern auch Links zu weiterführenden Lernressourcen und Fragen, die zur Selbstreflexion anregen.

Auf diese Weise kann der Career Path Navigator als Leitfaden für die künftige Karriereplanung und die Definition von Entwicklungsmaßnahmen genutzt werden.



»Bei der weiteren Entwicklung von Infineon ist es wichtig, dass wir unsere Mitarbeiter*innen auf dem Weg zu langfristigem, profitablem Wachstum mitnehmen. Hierbei spielt unser Führungsteam eine entscheidende Rolle. Führungskräfte sind heute auch Botschafter*innen: Sie bieten ihren Teams Orientierung und Inspiration und helfen ihnen, durch die Komplexität unserer dynamischen Branche erfolgreich zu navigieren. Wenn wir ihre Entwicklung fördern, unterstützen wir auch den zukünftigen Erfolg von Infineon.«

Dr. Sven Schneider
Chief Financial Officer

Operator Qualification Project

Die Exzellenz in der Produktion steigern

Das Operator Qualification Project zielt darauf ab, unsere Produktionsmitarbeiter*innen weiterzubilden, ihre Fähigkeiten für ihre aktuelle Rolle auszubauen und sie auf höhere Positionen vorzubereiten. Ein besonderes Element dieses Projekts ist die Harmonisierung von Angeboten über alle Standorte hinweg. Für die erste Phase wurden auf Grundlage interner Analysen und externer Benchmarks zwei wesentliche Themen identifiziert: Soft Skills und Führung. Bei den Soft Skills liegt der Fokus darauf, Gesprächsführungskompetenzen für technische Themen sowie interkulturelle Kompetenzen zu entwickeln.

Um Führungsskills in der Produktion zu stärken, wurde eine Leadership Development Roadmap (Führungskräfteentwicklungs-Roadmap) speziell für Schichtleiter*innen konzipiert. Mitarbeitende mit Führungsambitionen können auch eine Vorabbewertung durchführen. Vor dem Hintergrund des steigenden Bedarfs an Mitarbeiter*innen in der Instandhaltung bietet Infineon eine Qualifizierung, die konkret die Skills abdeckt, die Fachkräfte für Elektrotechnik benötigen.



Führungskräftetraining

Das mit INSEAD, einer der weltweit führenden Business-Schools, durchgeführte **Infineon General Management Program (IGMP)** hat wesentlich dazu beigetragen, unser Topmanagement mit den nötigen Fähigkeiten auszustatten, um sich in der komplexen Geschäftswelt 2024 zurechtzufinden.

Das IGMP ist ein umfassendes sechstägiges Programm, das am INSEAD-Campus in Fontainebleau veranstaltet wird. Zu den Schwerpunkten gehören etwa die Verwaltung globaler Organisationen, Wertschöpfung, Finanzen sowie die Entscheidungsfindung in unsicheren Zeiten. Die Teilnehmenden vergaben 5,4 von 6 Punkten für die Anwendbarkeit der vermittelten Inhalte auf ihre täglichen Rollen – ein klarer Beweis für den großen Nutzen dieses Lernangebots. Dieses einzigartige Programm, das vom Vorstand gefördert wird, hat durchgehend positive Rückmeldungen von früheren Teilnehmer*innengruppen erhalten. Die letzte Gruppe 2024 vergab bei der Gesamtzufriedenheit 5,8 von 6 Punkten, was das Vertrauen unserer Führungskräfte in das Programm sowie dessen Erfolg unterstreicht.

Exzellenz und ambitioniertes Wachstum gehören auch in Zukunft zu unseren Zielen. Das IGMP zeigt, wie sehr uns die Entwicklung unserer Führungskräfte am Herzen liegt und wie wir sie auf die Herausforderungen in einem zunehmend dynamischen und wechselhaften Marktumfeld vorbereiten.

Unser umfangreiches Angebot an Führungskräfteschulungen richtet sich auch an technische Expert*innen und Projektmanager*innen.
Im Rahmen unserer Trainingsprogramme **Leading as an Expert** und **Leading as a Project Manager** können unsere Mitarbeiter*innen ihre Führungskompetenzen in komplexen und anspruchsvollen Situationen weiterentwickeln.

Die Teilnehmer*innenzahl stieg im Vergleich zum Vorjahr um 95 Prozent, was klar zeigt: Die persönliche Entwicklung hat seit Covid einen besonders hohen Stellenwert. Eine Weiterempfehlungsrate von 5,5 von 6 Punkten und eine Bewertung der praktischen Anwendbarkeit von 5,0 von 6 Punkten belegen die Beliebtheit und Wirksamkeit unserer speziell konzipierten Kombination aus Fach- und Führungskräftetraining. Dieser Erfolg führte zum Launch des Programms „Leading as an Expert Advanced“ für erfahrene technische Expert*innen im Jahr 2023/2024.

28 Prozent unserer Projektmanager*innen haben das „Leading as a Project Manager“-Trainingsprogramm erfolgreich abgeschlossen. Das Hauptaugenmerk dieser Initiative gilt der Identifizierung von Wachstumspotenzialen, einer effektiven Teamarbeit und dem Stakeholder*innen-Management. Eine solide 10%ige Steigerung der Teilnehmer*innenquote im Vergleich zum vorangegangenen Geschäftsjahr unterstreicht die Integration des Programms in unsere Entwicklungslandschaft. Das Programm hat auch eine Weiterempfehlungsquote von 5,3 von 6 Punkten sowie 5,0 von 6 Punkte bei der praktischen Anwendbarkeit erhalten. Zur weiteren Spezialisierung haben wir das „Leading as a Project Manager Advanced“-Trainingsprogramm entwickelt und in einem Pilotprojekt getestet. Der offizielle Roll-out ist für das Geschäftsjahr 2024/2025 geplant.

Learning und Weiterbildung im Raum Asien-Pazifik

Eine nie endende Reise

Wir engagieren Mitarbeiter*innen als interne Trainer*innen und fördern dadurch eine Lernkultur auf Grundlage unseres Konzepts „lernen, modellieren, lehren und festigen“. Die Idee dieser internen Dozent*innen geht auf das Jahr 1995 zurück und gilt an unseren Standorten in Asien als Best Practice.
Im vergangenen Geschäftsjahr unterstützten 512 interne Trainer*innen aus Asien die Entwicklung zwischenmenschlicher, fachlicher und funktionaler Kompetenzen in insgesamt 10.162 Schulungsstunden.
Unsere internen Dozent*innen werden jedes Jahr für ihr Engagement im Bereich Mitarbeiterentwicklung gewürdigt. Dieses Jahr haben wir vom 27. bis 29. Mai unseren ersten virtuellen Internal Trainers’ Day für mehr als 500 interne Dozent*innen in Asien veranstaltet.

Das Ziel war es, alle internen Trainer*innen in einer einzigen Plattform zusammenzubringen und ihnen die Gelegenheit zu bieten, sich zu vernetzen und Erkenntnisse darüber auszutauschen, wie sich das Training verbessern lässt. An diesen drei Schulungstagen konzentrierten sich unsere Trainer*innen auf spannende Präsentationen, Gamified Training und KI im Lernprozess. Mit diesem Event konnten wir nicht nur unser Commitment für Wissensaustausch und Wachstum unterstreichen, sondern auch verdeutlichen, welche Vorteile interne Schulungsmaßnahmen für den Aufbau von Netzwerken, die Förderung einer soliden Lernkultur und die Verbesserung der persönlichen Kompetenz bieten.

Meet & Connect – funktionsübergreifende Vernetzung und Zusammenarbeit

Bei Meet & Connect handelt es sich um eine kostenlose, zwanglose Onlineplattform im Infineon-Intranet, die unsere Mitarbeiter*innen zusammenbringen soll. Sie ist einfach gehalten, intuitiv und flexibel und ermöglicht es Kolleg*innen, die sich noch nicht kennen, schnell und unkompliziert ins Gespräch zu kommen und sich über berufliche und/oder private Themen auszutauschen. Damit stärkt sie wichtige Kernelemente unserer Unternehmenskultur, wie Zusammenhalt, Networking, Vielfalt und Innovation.

Das zufällige Matching führt oft dazu, dass Kolleg*innen, deren Wege sich sonst nie gekreuzt hätten, sich auf einen Kaffee treffen und im Gespräch feststellen, dass sich ihre Aufgaben überschneiden. Dies fördert die Effizienz und hilft, doppelte Arbeit in Zukunft zu vermeiden. Meet & Connect entstand als Idee in München und findet mittlerweile weltweit mit mehr als 2.000 aktiven Nutzer*innen statt.



Frauen in technischen Berufen

Weibliche Führungskräfte und Vorbilder

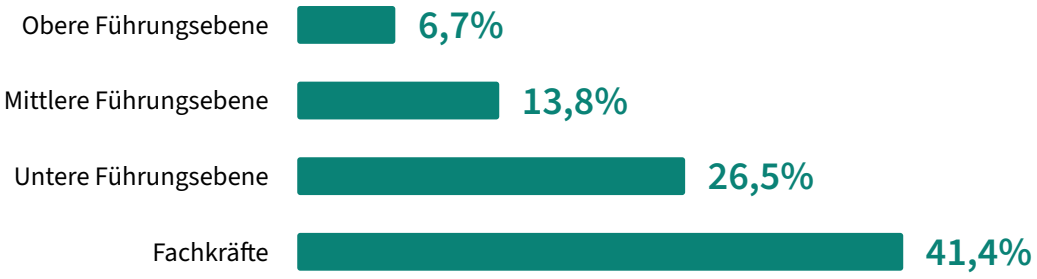
Wenn wir bei Infineon davon sprechen, Frauen in technischen Berufen zu fördern, geht es nicht einfach nur darum, irgendwelche Zahlen zu pushen. Es kommt vielmehr darauf an, ein positives Umfeld zu schaffen, in dem sie andere führen und über sich hinauswachsen können. Starke weibliche Führungspersönlichkeiten und Vorbilder sind essenziell, um eine inklusivere Welt zu gestalten, in der Gleichberechtigung großgeschrieben wird.

Daher stellen wir Frauen eine Plattform zur Verfügung, in der sie sich vernetzen, lernen und wachsen können. Auf diese Weise ebnen wir den Weg für eine dekarbonisierte Zukunft, die uns allen zugutekommt. Unser Commitment spiegelt sich in einer Reihe von Initiativen in unterschiedlichen Regionen wider:

Anteil von Frauen in umsatzgenerierenden Führungspositionen



Anteil von Frauen in MINT-bezogenen Positionen





Unser Engagement spiegelt sich in verschiedenen Initiativen in unterschiedlichen Regionen wider.

Deutschland: Bayerns Frauen in Digitalberufen (BayFiD)

Die BayFiD-Initiative wurde vom Bayerischen Staatsministerium für Digitales ins Leben gerufen, um mehr junge Frauen für digitale Berufe zu begeistern und sie zu ermutigen, ein nachhaltiges Netzwerk aufzubauen. In Deutschland beträgt der Anteil von Frauen in MINT-Berufen nur 16 Prozent. Als einer der Sponsoren des Programms haben wir 50 weibliche Talente aus der Digital- und Technikbranche im Mai an unserem Münchner Standort begrüßt. Die Sessions umfassten Themen wie weibliches Unternehmertum mit Magdalene Böbel, ein Kamingespräch mit unserer CDSO Elke Reichart und einen Workshop für Co-Innovation und schnelles Prototyping mit dem Business-Excellence-Team.

Wir haben bisher drei Infineon-BayFiD-Events veranstaltet, die durchweg zu anregenden Diskussionen und einem inspirierenden Austausch mit den Talenten geführt haben.

#BayFiD Bayerns Frauen in Digitalberufen

Indien: Infineon Women in Leadership League (iWill)

Bei Infineon India haben wir das erste Führungskräfteentwicklungsprogramm für Frauen in Einstiegs- und mittleren Führungspositionen gestartet. Dabei wurden 30 Teilnehmerinnen auf Grundlage ihrer Leistung und ihres Karrierepotenzials ausgewählt. Diese transformative neunmonatige Erfahrung soll das Führungsmindset talentierter Frauen fördern, ihnen wichtige Kompetenzen vermitteln und sie auf ihre künftige Rolle als Mentorinnen vorbereiten.

Mit unserem iWill-Programm möchten wir Vielfalt im Führungsteam fördern, zur Umsetzung unserer globalen Diversity-Ziele bis 2030 beitragen und Frauen helfen, beruflich voranzukommen.
Den Erfolg messen wir anhand interner Karrieresprünge, der Repräsentation in externen Foren und dem aktiven Engagement innerhalb von Infineon.









Deutschland: Female Leaders Night in der Unternehmenszentrale von Infineon Technologies

Wir haben ein exklusives Veranstaltungsformat ins Leben gerufen und erfolgreich etabliert, um ambitionierte Frauen für das Unternehmen zu gewinnen und weiblichen Führungskräften einen Ort zu bieten, an dem sie sich mit gleichgesinnten Frauen austauschen können. Im Januar 2025 findet die Female Leaders Night zum vierten Mal statt. Das Event konzentriert sich auf die Karriere von Frauen im Bereich F&E. Wir laden circa 50 weibliche Führungskräfte, die im F&E-Bereich in der Halbleiterbranche und ähnlichen Industrien tätig sind, persönlich in unsere Unternehmenszentrale ein. Für die Veranstaltung sind einige Keynotes geplant, unter anderem von Margret Suckale (Aufsichtsratsmitglied), Alexander Rahm (Global Head der F&E-Abteilung von Infineon) und Severine Fiegler (Global Head and Vice President HR Talent Acquisition & Head of Diversity and Inclusion). Unser Ziel ist es, die Sichtbarkeit und Attraktivität von Infineon zu verbessern sowie unser positives Image als Arbeitgeber zu stärken, der Diversity großschreibt und weibliche F&E-Führungskräfte fördert. Wir möchten, dass Infineon als ein großartiger Ort für Entwicklung, Wachstum und Innovation wahrgenommen wird.

USA: Women's Leadership Initiative (WLI)

Wir sind Teil der WLI, einer vom Women's Leadership Council der Global Semiconductor Alliance vorangetriebenen Initiative, die darauf abzielt, die Zahl der Frauen in Führungspositionen im Halbleitersektor zu erhöhen. Der WLI Council setzt auf die Erfahrung renommierter weiblicher Führungskräfte, um mehr Frauen für die Branche zu gewinnen, ihnen Rollenvorbilder zu bieten und dafür zu sorgen, dass ihr Beitrag für die Gesellschaft anerkannt wird.

Zu den Zielsetzungen gehört es, das Image der Halbleiterindustrie zu verbessern, junge Frauen für eine MINT-Karriere zu begeistern, die Hürden in der beruflichen Laufbahn von Frauen besser zu verstehen und weibliche Unternehmer*innen zu unterstützen. Darüber hinaus würdigt die Initiative Frauen auch mit verschiedenen Auszeichnungen.

Digitale Transformation

Wir haben eine umfassende digitale HR-Strategie einschließlich Leitlinien und Prioritäten definiert, um einen optimal abgestimmten globalen oneHR-Digitalisierungsansatz sicherzustellen.





»Ziel der Digitalisierung ist es, das Erlebnis von Kunden und Mitarbeiter*innen zu verbessern. Durch die Automatisierung von Routineaufgaben und die Straffung von Prozessen haben unsere HR-Teams mehr Zeit, sich auf das zu konzentrieren, was am wichtigsten ist: unsere Mitarbeiter*innen. Unsere KI-basierte Talent-Intelligence-Plattform ist beispielsweise darauf ausgelegt, interne und externe Bewerber*innen mit offenen Stellen abzugleichen. Dies verbessert die Effizienz im Einstellungsprozess, steigert die Zufriedenheit unserer Kandidat*innen und fördert Diversity durch Reduzierung von Bias.«

Elke Reichart
Chief Digital and Sustainability Officer

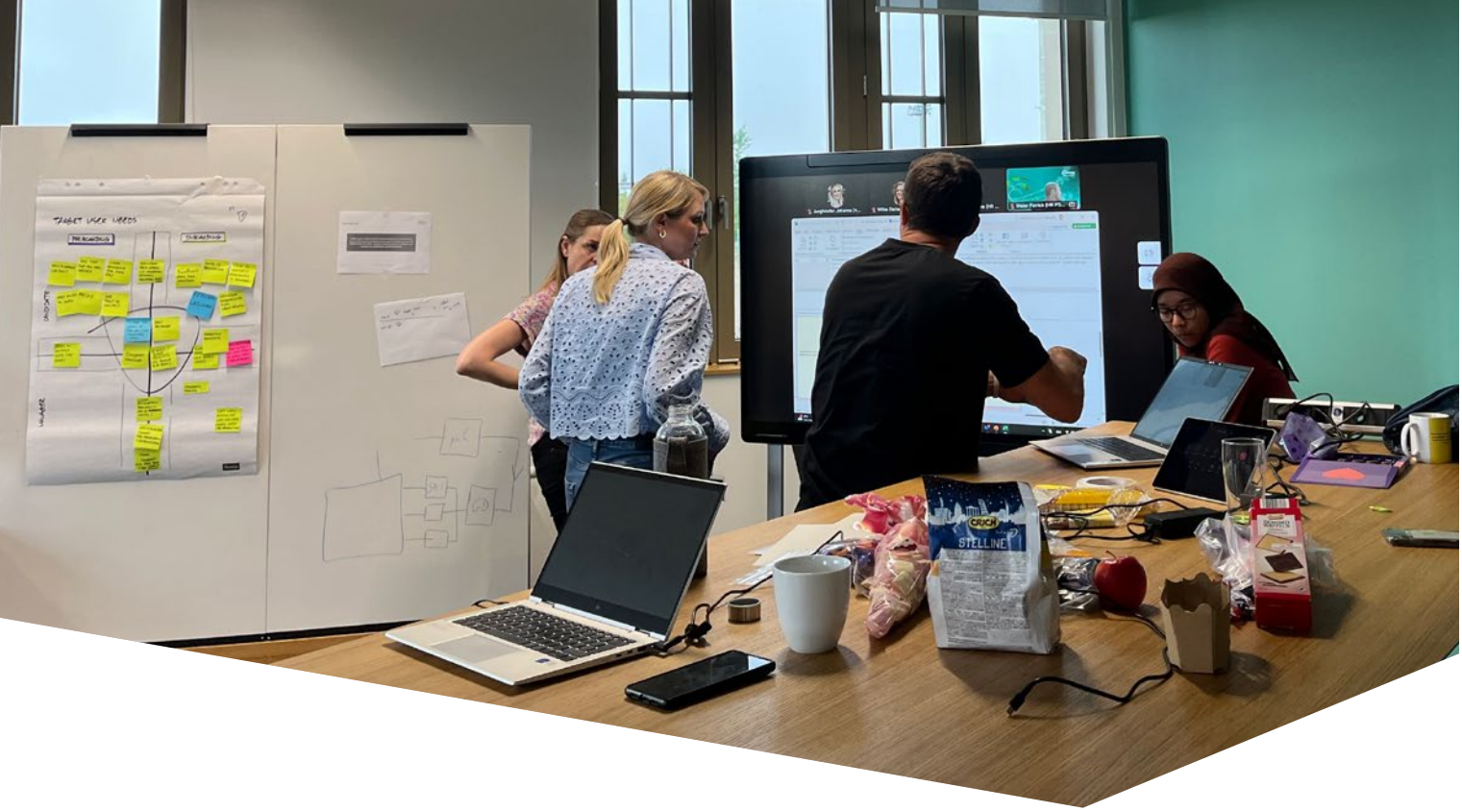
Neue digitale HR-Strategie

Unsere digitale HR-Strategie zielt darauf ab, die HR-Kundenerfahrung zu verbessern, die Effizienz für HR und für HR-Kunden zu steigern und den manuellen Aufwand zu reduzieren. Wir konzentrieren unsere Aktivitäten auf drei Leitprinzipien: Automatisierung, Kundenorientierung und Skalierbarkeit.
Ausgehend von unserer Strategie verfolgen wir einen konsequenten Kurs bis zur Umsetzung. Zum einen ist unsere mehrjährige digitale HR-Roadmap eng mit unserer digitalen HR-Strategie verknüpft. Jede Digitalisierungsmaßnahme wird nach einheitlichen Kriterien bewertet und priorisiert. Diese Kriterien stehen in direktem Zusammenhang mit den Leitprinzipien unserer digitalen HR-Strategie. Zum anderen übertragen wir unsere mehrjährige Roadmap in eine konkrete Planung für das kommende Geschäftsjahr und reservieren entsprechend Budget für Digitalisierungsmaßnahmen. Damit stellen wir sicher, dass wir mit den geplanten Digitalisierungsmaßnahmen unsere digitale HR-Strategie unterstützen.
Unsere digitale HR-Strategie bietet nicht nur unserer HR-Organisation umfassende Vorteile, sondern allen unseren Mitarbeiter*innen und Führungskräften.

Durch eine Automatisierung mittels globaler Prozessharmonisierung und eine Vereinfachung der HR-IT-Landschaft können wir die Effizienz steigern und den manuellen Arbeitsaufwand reduzieren. So können sich unsere HR-Mitarbeiter*innen mehr auf komplexe und strategische Aufgaben konzentrieren. Das bedeutet auch, dass wir den Beschäftigten bei Infineon HR-Dienstleistungen schneller zur Verfügung stellen können. Wir verfolgen einen Best-of-Suite-Ansatz, verringern die Anzahl unterschiedlicher HR-IT-Systeme und führen globale Systeme ein, um Wartungsaufwand und Kosten zu reduzieren. Die Mitarbeiter*innen von Infineon profitieren von einer harmonisierten HR-IT-Landschaft mit einheitlichen Einstiegspunkten und intuitiven Lösungen.



Workshop zum neu gestalteten Pre- und Onboarding



Automatisierung und Prozessharmonisierung

Die Automatisierung und Harmonisierung von HR-Prozessen sind extrem wichtig zur Steigerung der Qualität und Effizienz, zur Ausweitung von Selfservice-Funktionen und zur Reduzierung des manuellen Aufwands bei Infineon. Wir sind der Überzeugung, dass die Prozessharmonisierung eine der wichtigsten Grundlagen für die Digitalisierung und eine Voraussetzung für den effektiven Einsatz der KI ist. Wir betrachten KI als technologischen Enabler, der digitale HR-Lösungen auf eine neue Ebene hebt und gleichzeitig die Interaktion zwischen Mitarbeiter*innen und Technologien verbessert.

Effizienz und Skalierbarkeit hängen von der Harmonisierung ab. Genau aus diesem Grund sind die Prinzipien der Prozessgestaltung, auf denen unsere globalen Harmonisierungsaktivitäten basieren, auf Kundenorientierung ausgerichtet. Ein kollaborativer Ansatz stellt sicher, dass verschiedene Stakeholder*innen bei der Umstrukturierung unserer HR-Prozesse einbezogen werden.

Ein Paradebeispiel ist unsere neu gestaltete Pre- und Onboarding-Journey, bei der wir die Anzahl der obligatorischen Aufgaben deutlich reduziert haben. Das Ergebnis sind eine bessere Kundenerfahrung und eine gesteigerte Effizienz.
Hierbei sollte man beachten, dass in einigen Fällen regionale Ausnahmen aufgrund verschiedener Faktoren wie rechtlicher oder lokaler Anforderungen (z. B. Referenzschreiben) gelten können.

Prozessharmonisierung, Automatisierung und der Einsatz von KI im HR-Bereich sind wichtige Erfolgsfaktoren für eine moderne, effiziente und produktive HR-Organisation wie unsere. Durch Best Practices und die richtige Technologie können wir das volle Potenzial von HR entfalten.



Talent-Intelligence-Plattform

Wir führen eine KI-gestützte Recruiting-Plattform in unserer gesamten Organisation ein, um Talente/Mitarbeiter*innen zu gewinnen und zu halten. Am 1. Oktober 2024 livegeschaltet, erweitert diese intelligente Plattform unser Recruiting-System für Bewerber*innen, Manager*innen und Recruiter*-innen. Sie gleicht interne und externe Kandidat*innen auf intelligente Weise mit geeigneten Positionen und offenen Stellen ab und berücksichtigt dabei ihre Skills, ihre Berufserfahrung und ihre Ausbildung auf der Grundlage ihres Lebenslaufs/CV.

Dies kommt dem gesamten Recruiting-Prozess zugute, da die Effizienz steigt und die Erfahrung sowohl für externe als auch für interne Bewerber*-innen verbessert wird. Darüber hinaus werden Bewerber*innen effektiver geeigneten Rollen und offenen Stellen zugeordnet und interne Mitarbeitende haben einen transparenteren Einblick in vakante Positionen.

Wie KI unseren Recruiting-Prozess verbessert:

- **Proaktiver und automatisierter Abgleich** von Kandidat*innen mit Jobs basierend auf ihren Kompetenzen und ihrem Potenzial.
- **Reduzierung von Bias im Recruiting-Prozess:** Viele Bewerber*innen unterschätzen ihre Qualifikationen. KI unterstützt sie dabei, Stellen zu suchen, für die sie potenziell geeignet wären. Zudem hilft sie ihnen zu verstehen, warum das so ist, und verbessert so ihr Selbstvertrauen und ihre Bewerbungschancen.

KI in der Arbeit

KI-Trends im HR-Bereich

acatech HR-Kreis: die Zukunft der Arbeit im Kontext der digitalen Transformation

Beim Human-Resources-Kreis von acatech handelt es sich um ein branchenübergreifendes Forum zur Zukunft der Arbeit, in dem Personalvorstände (CHROs) führender Technologie- und Dienstleistungsunternehmen sich gemeinsam mit renommierten Wissenschaftler*innen über die Gestaltung der neuen Arbeitswelt austauschen können. Neben Infineon sind derzeit 21 weitere Vertreter*innen aus verschiedenen Bereichen der deutschen Wirtschaft sowie 12 Wissenschaftler*innen aus unterschiedlichen Disziplinen und Forschungseinrichtungen am HR-Kreis beteiligt.

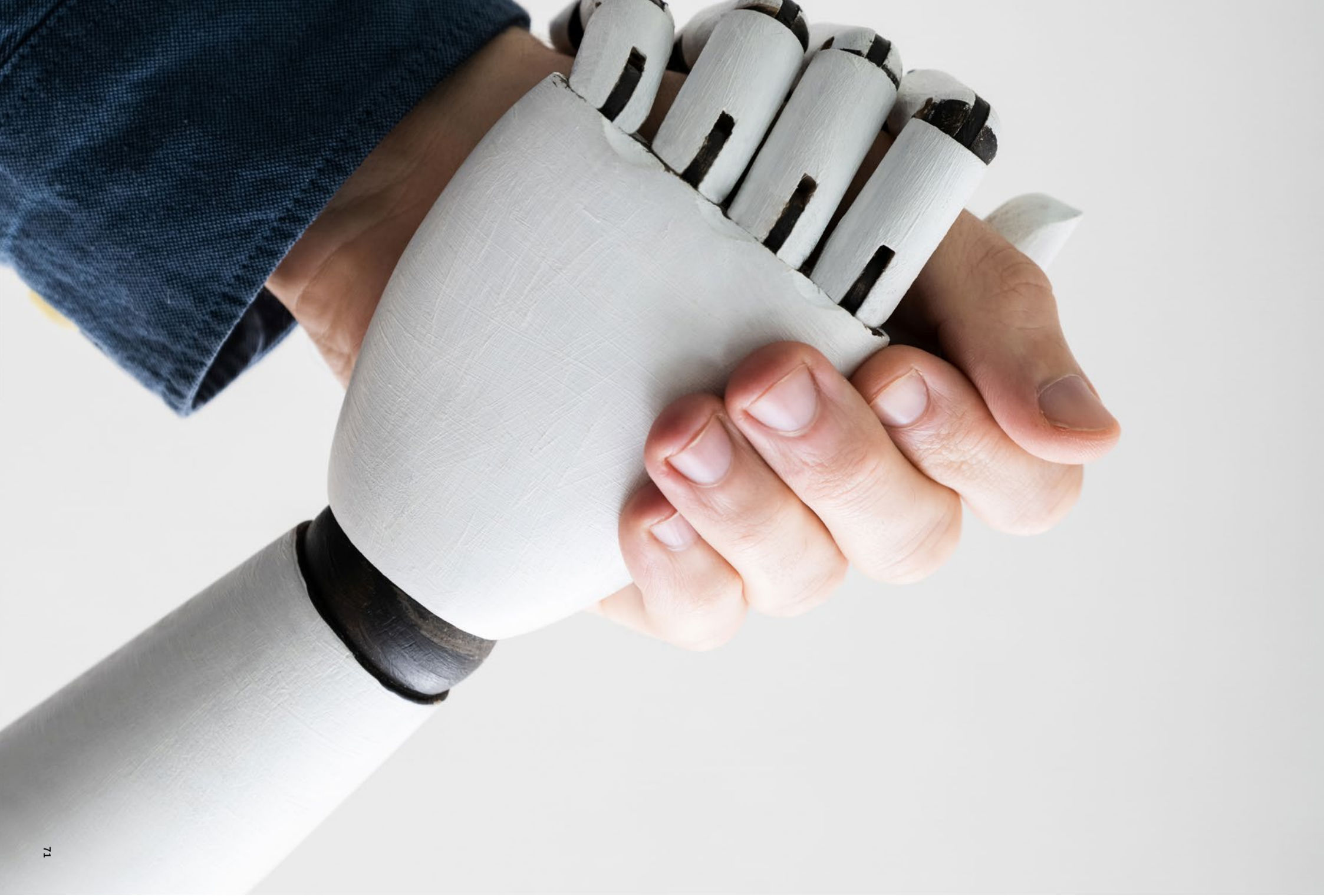
Der HR-Kreis widmet sich der Frage, wie Unternehmen, Mitarbeitende, Sozialpartner und politische Entscheidungsträger*innen gemeinsam dem aktuellen strukturellen Wandel begegnen können, insbesondere mit Blick auf die digitale Transformation. Ziel ist es, aktuelle Entwicklungen aufzugreifen, Erfahrungen und Herausforderungen zu diskutieren und zusammen mit Wirtschaft, Politik und Gesellschaft tragfähige Handlungskonzepte für den Wandel zu entwickeln.

Im Rahmen des laufenden Großprojekts „Leveraging the Potential of Artificial Intelligence for and through HR“ (Das Potenzial der künstlichen Intelligenz für und durch HR nutzen) untersucht der HR-Kreis den Einsatz von KI in Unternehmen. Zudem werden die Auswirkungen der KI auf die Arbeit der Beschäftigten, die organisatorischen Fähigkeiten und die Rahmenbedingungen analysiert.
Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Doppelrolle der Personalabteilung und insbesondere der CHROs, die den Einsatz von KI vorantreiben und gleichzeitig die Mitarbeiter*innen sowie die Organisation als Ganzes unterstützen müssen, diese effektiv zu nutzen. KI birgt das Potenzial, die HR-Funktion zu verbessern, Anforderungen und Bedürfnisse zu antizipieren und das Business-Team zu unterstützen – und genau dieses Potenzial müssen CHROs realisieren. Gemeinsam mit den anderen Mitgliedern wird Infineon dazu beitragen, aktuelle Veränderungen zu analysieren, Lösungen zu identifizieren und Maßnahmenpläne aufzustellen. Der vorwettbewerbliche, branchenübergreifende Erfahrungsaustausch wird wertvolle Erkenntnisse und Best Practices für die Einführung von KI in Unternehmen, insbesondere im HR-Bereich, liefern.

acatech
DEUTSCHE AKADEMIE DER TECHNIKWISSENSCHAFTEN

acatech HR-KREIS







(Generative) KI und ihre Anwendungsfälle im HR-Bereich

Die künstliche Intelligenz spielt eine kritische Rolle für die Zukunft von HR und für unsere digitale HR-Strategie. Als technologischer Gamechanger bietet KI das Potenzial, unsere digitalen HR-Lösungen zu optimieren und signifikante Vorteile in verschiedenen Arbeitsbereichen zu erzielen. Konkret können wir unseren HR-Kunden Dienstleistungen schneller zur Verfügung stellen, HR-Mitarbeiter*innen bei manuellen Aufgaben entlasten und die Prozesseffizienz steigern. Darüber hinaus verbessert KI Fairness, Diversity und Inklusion durch die Reduzierung von Bias und vereinfacht die Entscheidungsfindung.

(Generative) KI umfasst viele potenzielle Anwendungen und wir erwarten äußerst dynamische Entwicklungen in diesem Bereich.

GenAI bietet aus unserer Sicht vielversprechende Möglichkeiten für das Knowledge-Management im HR-Bereich. Generative KI (GenAI) kann Mitarbeiter*innen und Führungskräften hochspezifische Antworten auf ihre HR-bezogenen Fragen bieten.

Damit besteht eine Riesenchance, die Erfahrung der HR-Kunden zu verbessern und gleichzeitig HR-Mitarbeiter*innen bei der Bearbeitung von Standardanfragen zu entlasten.
Darüber hinaus glauben wir, dass GenAI ein erhebliches Potenzial bietet, Lernprozesse und inhalte stärker zu individualisieren. Dadurch können wir Talente und Kompetenzen gezielter entwickeln und einen wichtigen Beitrag zu unserer strategischen HR-Priorität „Upskilling & Leadership Development“ leisten. Wir sind uns sicher, dass wir unseren HR-Mitarbeiter*innen mit dieser Umgebung ermöglichen, über sich hinauszuwachsen.

Mit einem zweistufigen Ansatz möchten wir erreichen, dass unsere Mitarbeiter*innen eine positive Einstellung zur KI entwickeln:

- Das **allgemeine Enablement** umfasst einfache Lernangebote mit praktischen Use-Cases zur Unterstützung täglicher Aufgaben.
- Das **spezifische Enablement** umfasst zielgerichtete Schulungen für ausgewählte Teams und Rollen, die fundierte digitale Skills und Kenntnisse erfordern.



Vertrauen in die KI aufbauen

Gemäß unserem Manifest für einen verantwortungsvollen Einsatz von KI bei Infineon verpflichten wir uns, KI verantwortungsbewusst und transparent zu nutzen. Unser KI-Ansatz ist auf den Menschen ausgerichtet und zielt darauf ab, repetitive Aufgaben zu automatisieren. So können sich unsere HR-Mitarbeiter*innen besser auf strategische Aufgaben konzentrieren, die einen Mehrwert generieren. Wir begrüßen das KI-Gesetz der Europäischen Union (EU AI Act), der mit seinem umfassenden Regulierungsrahmen KI-Systeme in vier Risikokategorien einteilt. Wir rechnen damit, dass im HR-Bereich eingesetzte KI-Systeme aufgrund ihrer potenziellen Auswirkungen auf das Leben und die Karriere von Personen in den meisten Fällen als Hochrisikosysteme eingestuft werden.

Während die Hauptverantwortung für Hochrisikosysteme bei den Anbietern liegt, werden wir jederzeit die Compliance mit den Pflichten der Bereitsteller sicherstellen, wie etwa die menschliche Aufsicht. Durch Einhaltung dieser Vorschriften gewährleisten wir, dass die Anbieter hohe Standards in Bezug auf Sorgfalt und Compliance einhalten, individuelle Rechte schützen und Bias oder Fehler vermeiden. Dieser Ansatz stärkt das Vertrauen von Mitarbeiter*innen und Kandidat*innen und legt den Grundstein für eine erfolgreiche Implementierung künftiger KI-Systeme.

Danke

„Ich möchte mich herzlich bei allen HR-Mitarbeiter*innen weltweit für ihre harte Arbeit, ihr Commitment und ihre Performance bedanken – und insbesondere für ihre wertvolle Unterstützung des Infineon-Ziels, die Dekarbonisierung und Digitalisierung voranzutreiben. Ihr Engagement ist von unschätzbarem Wert für uns, genauso wie Ihre Bereitschaft, die vor uns liegenden Aufgaben mutig und entschlossen zu meistern. Gemeinsam können wir uns auf das konzentrieren, was wirklich für uns zählt: HR vom Enabler zum Treiber unserer strategischen Unternehmensziele zu entwickeln, uns den künftigen Herausforderungen und Chancen zu stellen und dabei unser langfristiges Wachstum zu unterstützen.“

Markus Fink
Executive Vice President & CHRO



Fakten und Zahlen



Belegschaft

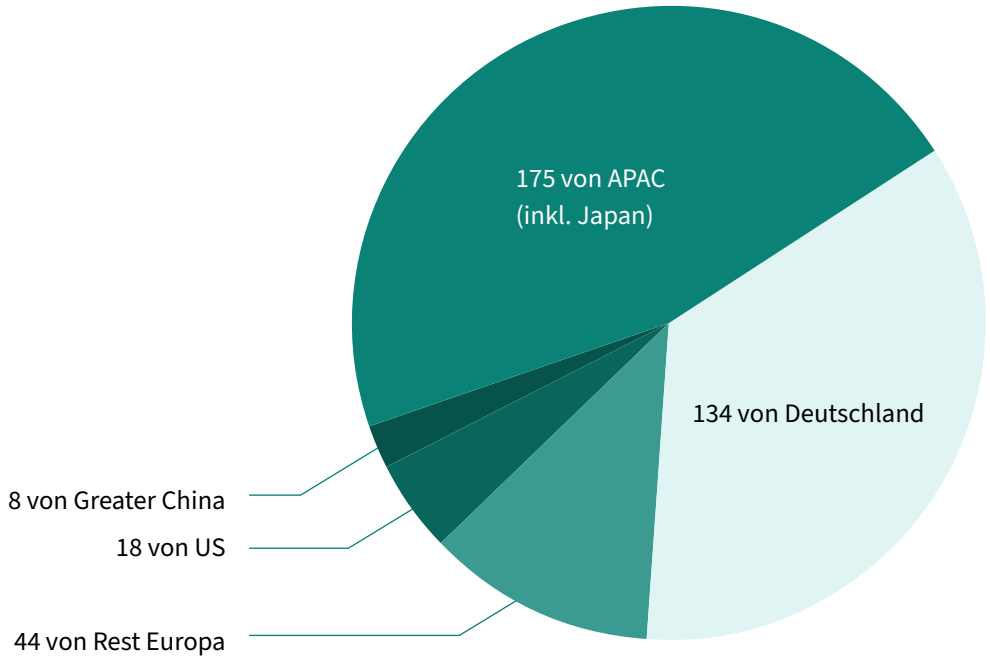
per 30. September 2024
(Infineon weltweit)

Unsere Kolleg*innen von Syntronixs sind nicht
in den Zahlen des Geschäftsjahres 2023 enthalten

Assignments*

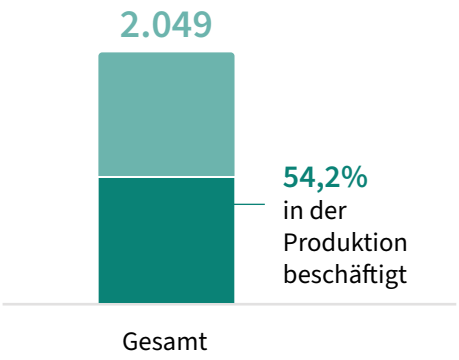
Gesamt

379

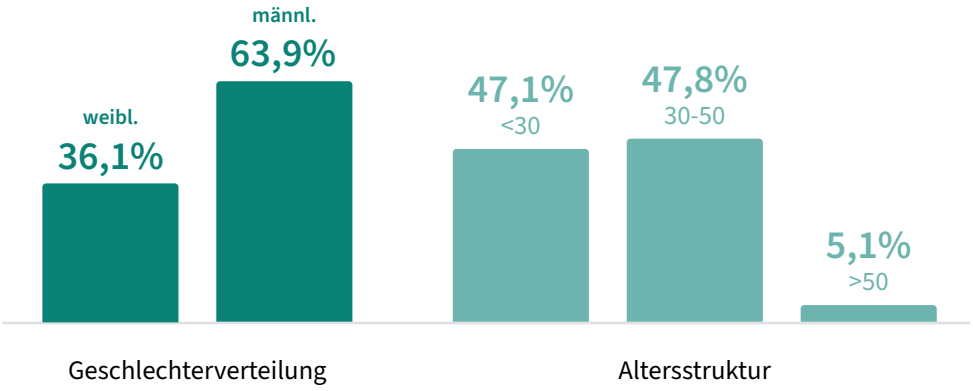


*Internationale Kurz- bzw. Langzeiteinsätze bieten unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, an einem Infineonstandort im Ausland zu arbeiten.

Leiharbeitskräfte



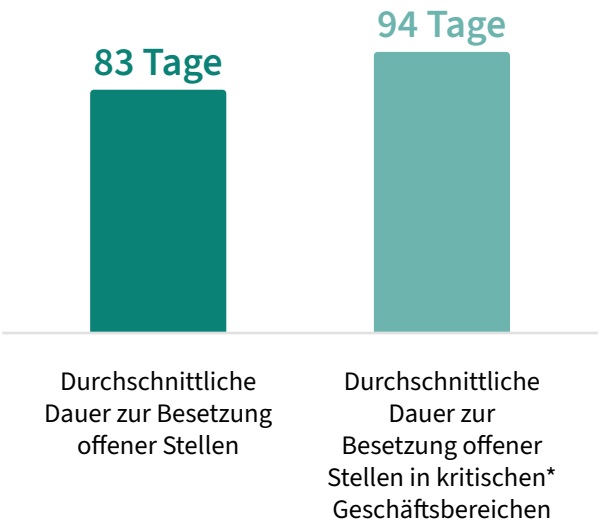
Neueinstellungen



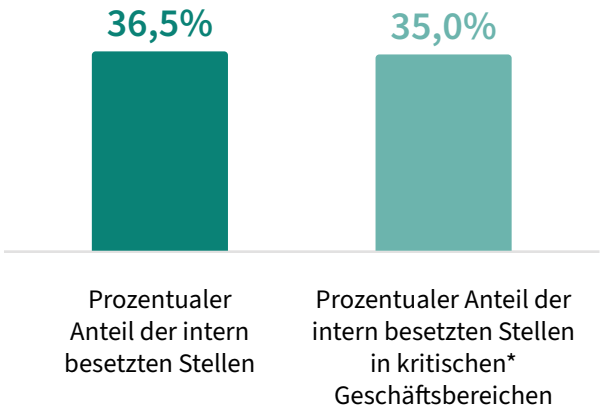
Belegschaft

per 30. September 2024
(Infineon weltweit)

Durchschnittliche Dauer zur Besetzung offener Stellen



Prozentualer Anteil der intern besetzten Stellen



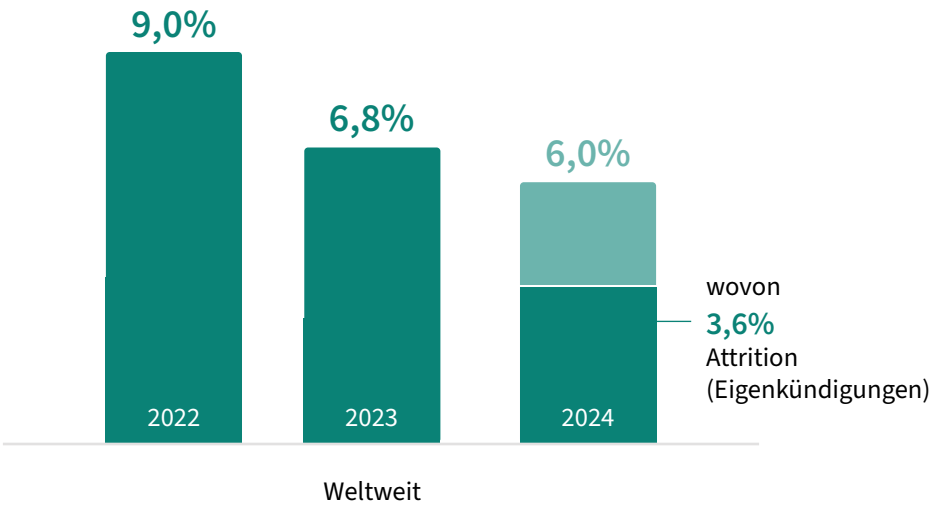
Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2023 hat sich die Logik der “Time to Fill” verändert: Unsere Bewertung der “Time to Fill” ist nun näher an externen Benchmarking-Standards. Wir messen die durchschnittliche Anzahl der Tage von der Eingabe der Stelle in das Rekrutierungstool, nachdem alle Genehmigungen eingegangen sind, bis wir eine positive (schriftlichen) Bestätigung durch den/die Kandidat*in erhalten haben.

Diese Berechnung umfasst nur indirekte Stellen für Professionals. Direkte (Operator) und Studentenstellen werden nicht berücksichtigt.

*Business kritische Positionen sind definiert als Positionen oder Jobrollen die einen direkten und signifikanten Einfluss auf den Geschäftserfolg haben und zudem schwer am Markt zu finden sind. Die Abbildungen beziehen sich hauptsächlich auf Europa, da der Prozess zur Besetzung business kritischer Positionen noch nicht vollständig harmonisiert ist. Der Prozess wird aktuell angepasst und wird in Zukunft die globale Situation abbilden.

Fluktuationsrate

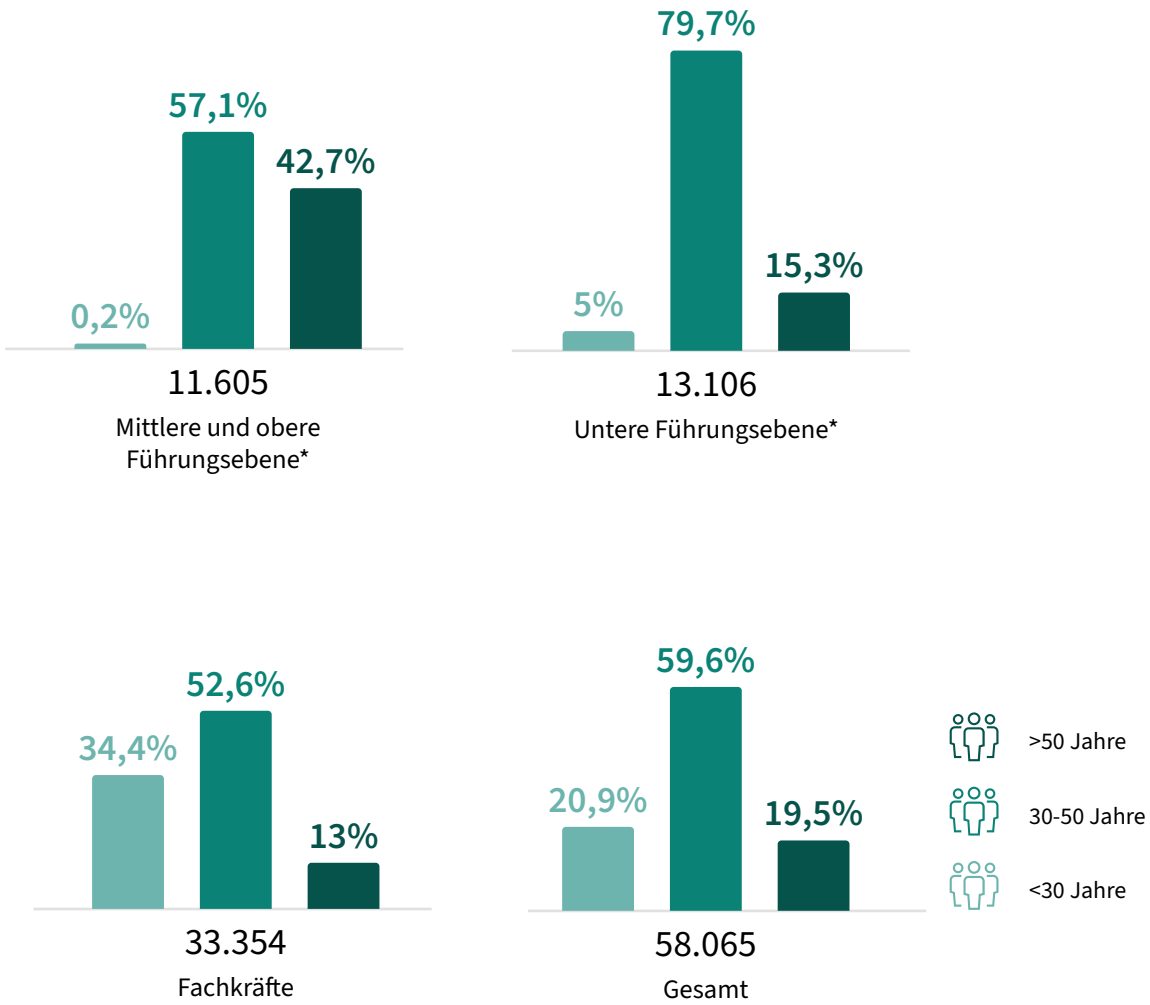
(inkl. Eigenkündigungen und sonstige Abgänge)



Belegschaft

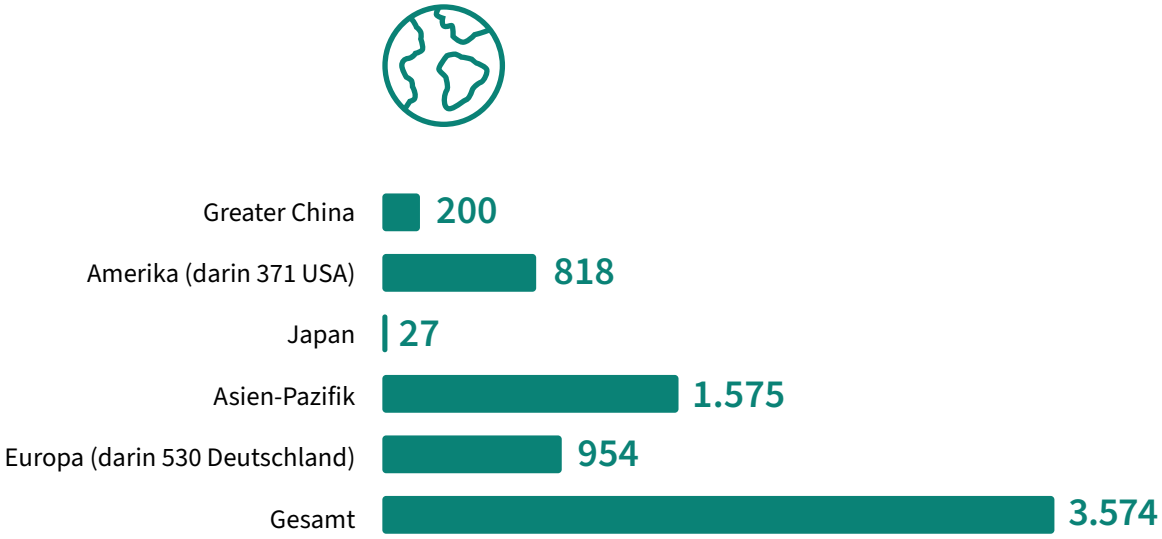
per 30. September 2024
(Infineon weltweit)

Altersaufteilung nach Level

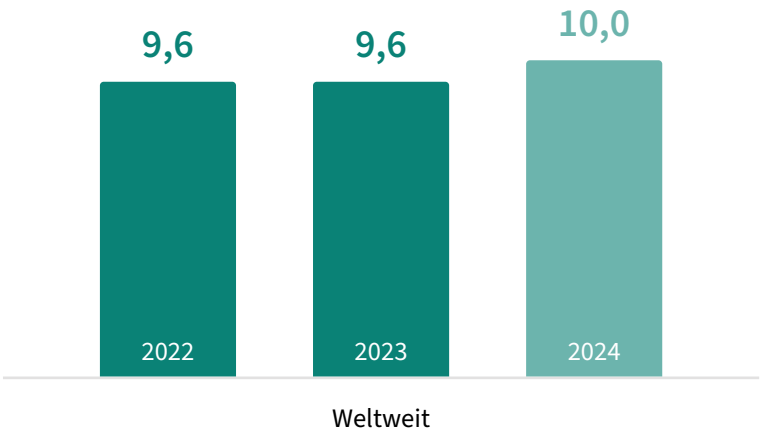


*Unter Führungsfunktion versteht Infineon sowohl die Führung von Mitarbeiter*innen als auch die Führung durch Fachexpertise entsprechend des internen Stellenbewertungssystem.

Neueinstellungen nach Regionen

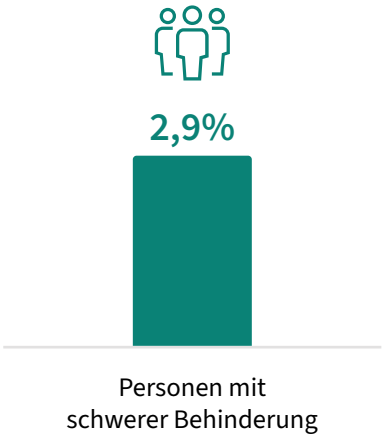


Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren



Diversity & Inclusion

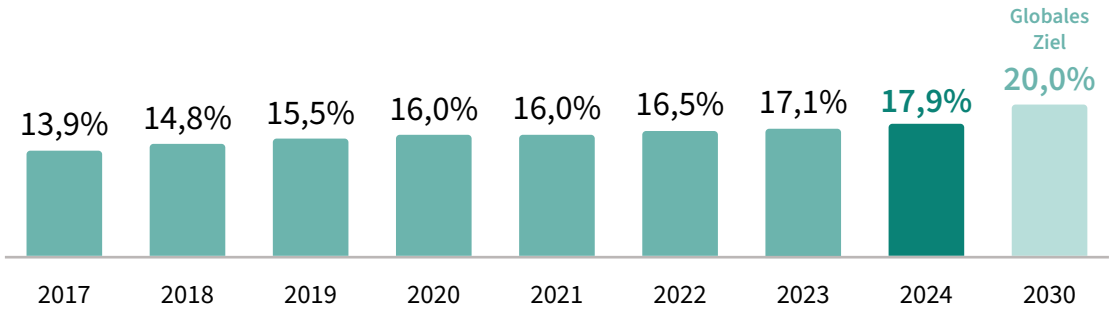
Invalidität



In Deutschland beschäftigte Infineon 2,9% an Personen mit schwerer Behinderung (Stichtag 30.09.2024, erstellt am 30.09.2023). Informationen zur Beschäftigung von Personen mit Behinderung wird an Infineonstandorten in anderen Ländern lediglich auf Basis freiwilliger Kundgebung von Mitarbeiter*innen in unterschiedlicher Art und Weise erfasst. Daher wird der Prozentsatz an beschäftigten Personen mit Behinderung lediglich für Deutschland berichtet.

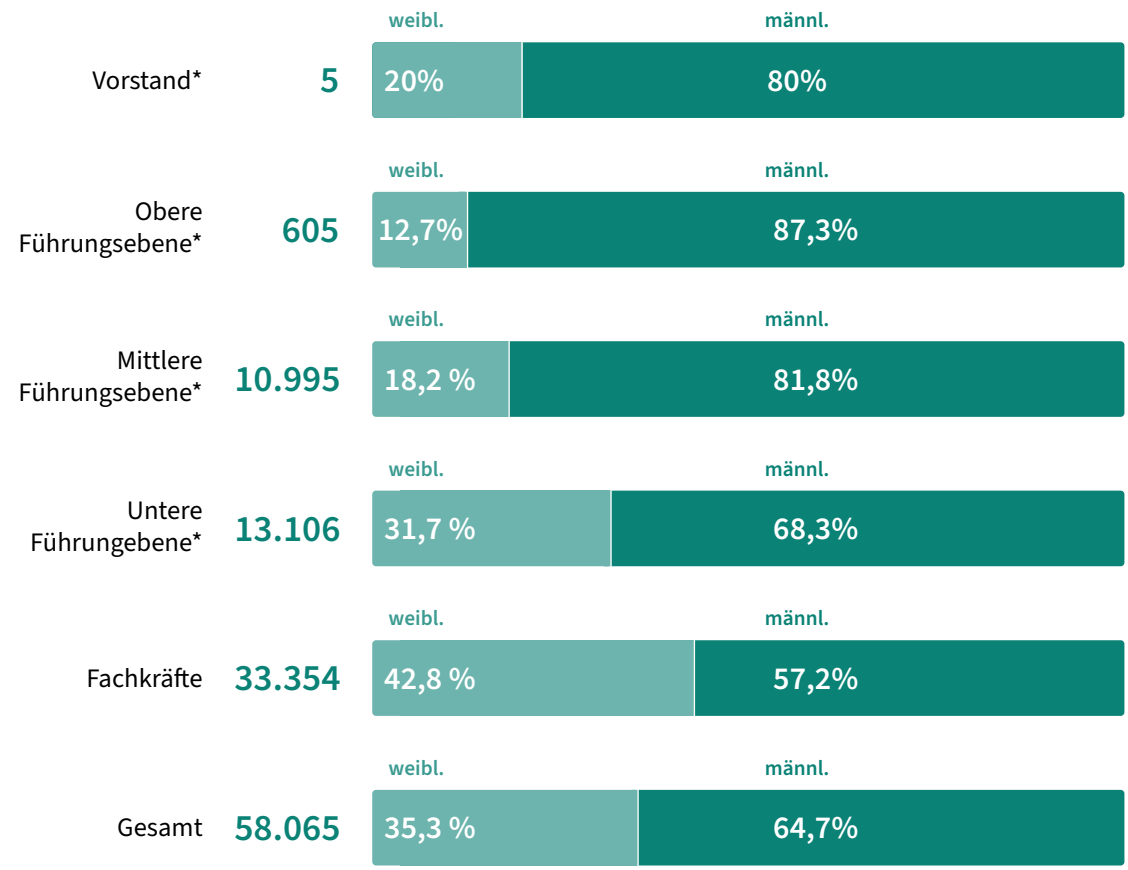
Frauen in Führungspositionen

(Infineon weltweit 2024*)



*Ab dem Geschäftsjahr 2021 sind die Daten von Cypress enthalten.

Geschlechteraufteilung per Level

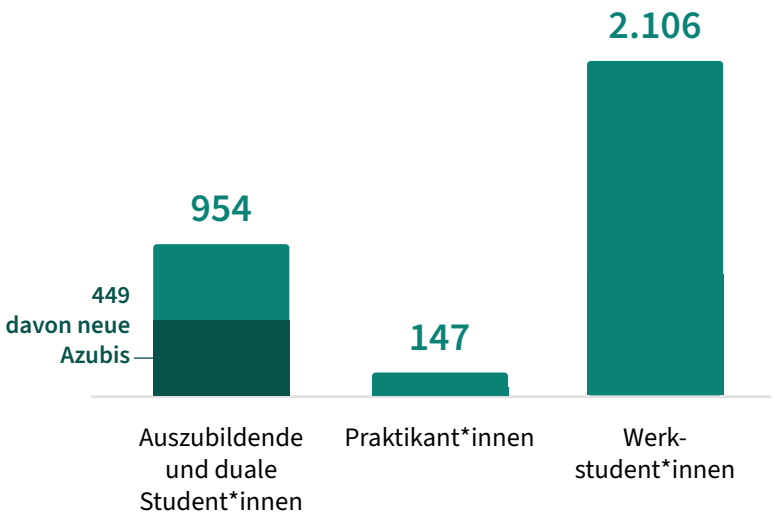


*Unter Führungsfunktion versteht Infineon sowohl die Führung von Mitarbeiter*innen als auch die Führung durch Fachexpertise entsprechend des internen Stellenbewertungssystem.

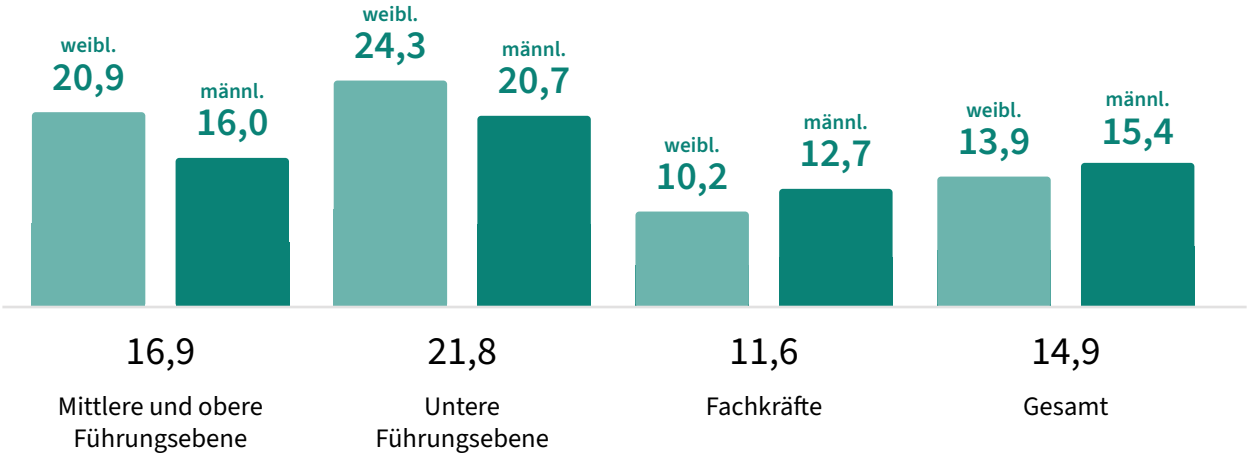
Weiterbildung

(Infineon weltweit 2024)

Ausbildungszahlen



Trainingsstunden pro Mitarbeiter*in (Level)



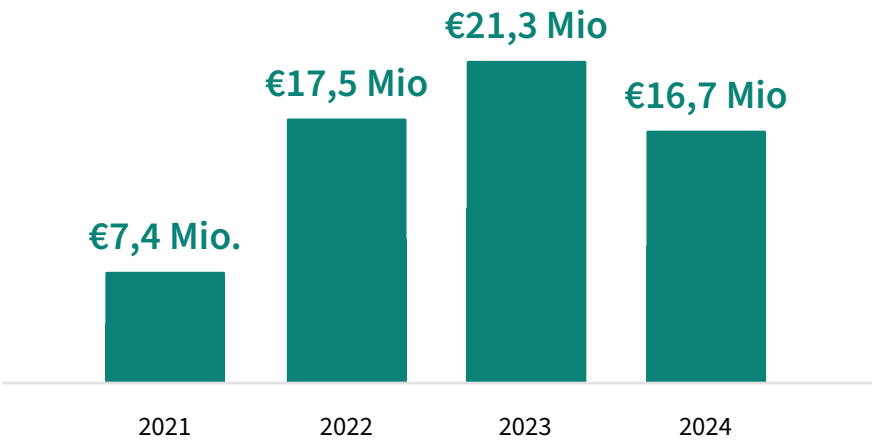
Prozentsatz der abgeschlossenen Schulungen zu Compliance und Ethik

Infineon stellt sicher, dass alle Infineon Mitarbeiter*innen kontinuierlich zu verbindlichen Grundsätzen in rechtlichen und ethischen Umgangsformen geschult werden. Die Rezertifizierung dieser Schulung findet alle drei Jahre statt. Mit Stichtag zum 30.09.2024 haben 96 % aller Mitarbeiter*innen die Schulung abgeschlossen.

96%

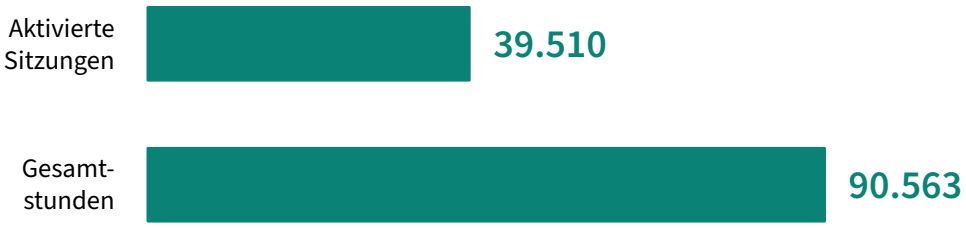
Prozentsatz der abgeschlossenen Schulungen zu Compliance und Ethik

Aufwendungen für Weiterbildung



Infineon hat seine Trainingsmaßnahmen – wo sinnvoll – in „Blended"-Lernformate überführt. Das heißt, dass wir unseren Mitarbeiter*innen und Führungskräften in diesen Fällen Trainings in einer Kombination aus virtuellen und Klassenraum-Formaten anbieten. Weiterhin wird die Nutzung von LinkedIn Learning gestärkt. Ein weiterer Anstieg der Trainingskosten lässt sich mit einer erhöhte Nachfrage sowie Ergänzungen im globalen Trainings-Portfolio und der Reduktion lokaler Programme erklären.

LinkedIn Learning Nutzung



Published by
Infineon Technologies AG
Am Campeon 1-15, 85579 Neubiberg
Germany

© 2024 Infineon Technologies AG.
All rights reserved.

Public

Date: 11/2024

Stay connected!

Scan QR code and explore offering
www.infineon.com