



Passion
for success

Infineon Personalbericht 2019

www.infineon.com/personalbericht



Inhalt

Passion for Success	3	Talente – Potenziale entfalten	20	Belegschaft – Kultur der guten Zusammenarbeit	56
		Karriereentwicklung bei Infineon	21	Arbeitnehmervertretung: Gemeinsam gestalten	58
Infineon Technologies: unser Jahr 2019	4	STEPS: Ein kontinuierlicher Dialog	22	Vergütung: Beteiligung am Unternehmenserfolg	59
		Lernen neu gedacht: LinkedIn Learning @ Infineon	25	Das Infineon-Ideenmanagement	60
Human Resources @ Infineon	8	Führungskompetenz für alle	27	Ausgezeichnete Ideen: der High Performance Award 2019	61
Die HR-Organisation	8	Karrierestufen neu gedacht		Engagement für andere	62
Unsere Personalstrategie	9			Feedback unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	63
HR ‚connect‘ – wir nehmen die Zukunft von Infineon in die Hand	11	Talente – Vielfalt zeichnet uns aus	28		
		Diversity-Management	30	Belegschaft – wir wollen, dass es allen gut geht	64
		Frauenpower	34	Gesundes-Führen-Präventionsprogramm	68
Führung	13			Modelle mit flexiblen Arbeitszeiten	68
Megatrends digitaler Arbeit und Leben in der VUCA-Welt bei Infineon	14	Talente – mit Infineon ins Ausland	36	Kindergartenplätze und Ferienbetreuung	70
Herausforderungen für Führungskräfte	16				
Neue Leitplanken zur klaren Orientierung: unsere Infineon Führungsprinzipien	17	Talente – wir wollen die Richtigen	40		
Gemessen am Anspruch: unsere Führungsgespräche	19	Recruiting: Gezielte Suche nach Talenten	41		
Die Zukunft im Blick: Succession-Management bei Infineon für Topführungs-kräfte	19	Willkommen an Bord!	44		
		Ausbildung und duales Studium	45		
		Kooperationen mit Hochschulen	49		
		Praktikanten und Werkstudenten	51		
		Talent-Programme	52		
		Infineon macht fit für den Arbeitsmarkt	55		

Passion for Success

Liebe Leserin, lieber Leser,

wir bei Infineon treiben die Digitalisierung in rasantem Tempo voran. Nicht nur unsere Märkte verändern sich, sondern auch die Art unserer Personalarbeit unterliegt einem Wandel. In den Bereichen Führung, Talente und Belegschaft stehen uns ganz neue Möglichkeiten offen. Und wir nutzen sie auch. In diesem Bericht können Sie sich über die Vielfalt an Programmen und Aktivitäten informieren, mit denen wir 2019 unsere Personalarbeit gestaltet und uns täglich für eine attraktive Arbeitsumgebung eingesetzt haben.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, ihre individuellen Fähigkeiten optimal zu entwickeln, um diese für ihren eigenen Erfolg und damit auch für den Erfolg von Infineon einsetzen zu können.

Gestaltungsmöglichkeiten, Freude an der eigenen Arbeit sowie Sinnstiftung sind Kernelemente unserer Arbeitsphilosophie, die die Leistungsfähigkeit, Motivation und Zufriedenheit aller bestimmen.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre.

Ihr Thomas Marquardt,
Global Head of Human Resources





Infineon Technologies:
unser Jahr 2019

Infineon Technologies: unser Jahr 2019

Im Geschäftsjahr 2019 hat Infineon seinen Wachstumskurs in einem schwierigen Marktumfeld fortgesetzt. Der Umsatz stieg um 6 Prozent auf € 8.029 Millionen. Das Segmentergebnis ging leicht auf € 1.319 Millionen zurück. Dies entspricht einer Marge von 16,4 Prozent. Aufgrund der sich eintrübenden Konjunktur mussten wir unser zu Beginn des Geschäftsjahres ausgegebenes Umsatz- und Profitabilitätsziel im Verlauf des Geschäftsjahres reduzieren. Unsere traditionellen Kernkompetenzen sind heute gefragter denn je. Mit führender Technologie und Systemverständnis machen wir unsere Kunden erfolgreicher. Wir entwickeln Lösungen, die das Leben einfacher, sicherer und umweltfreundlicher machen. Wir konzentrieren uns auf strukturell stark wachsende Märkte.

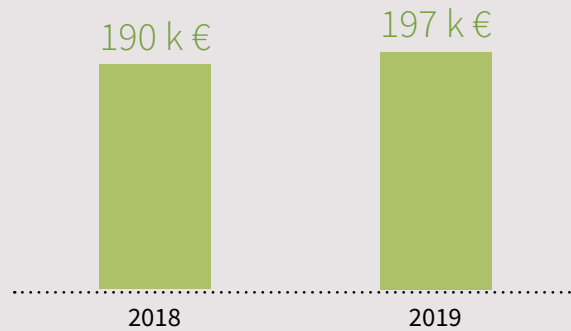
Gleichzeitig entwickeln wir unsere Wachstumsstrategie weiter und sichern damit das langfristige Wachstum von Infineon. Infineon definiert Erfolg nicht allein über die erreichten Ziele, sondern auch über den Weg dorthin: Nachhaltigkeit spielt eine zentrale Rolle in unserem Denken und Handeln. Unsere Platzierungen in Nachhaltigkeitsindizes, unter anderem im Dow Jones Sustainability™-Weltindex, sind für uns Auszeichnung und Ansporn zugleich.



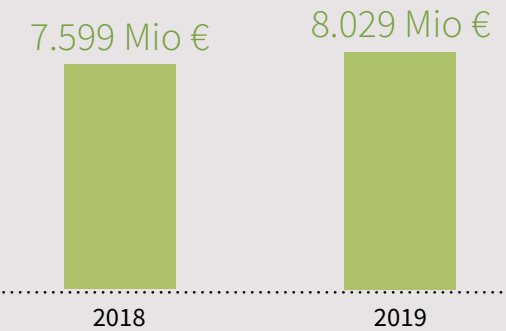
Infineon genießt im Kapitalmarkt einen sehr guten Ruf. Davon haben wir im Jahr 2019 unter anderem bei der Akquisitionsfinanzierung für die Übernahme von Cypress Semiconductor und den ersten Refinanzierungsschritten profitiert. Unsere Investoren schätzen die auf Megatrends wie Energieeffizienz, Mobilität, Internet der Dinge & Big Data sowie Sicherheit ausgerichtete Wachstumsstrategie und die damit verbundenen Zukunftsaussichten unseres Unternehmens. Sehr wichtig ist auch das Zutrauen in die Fähigkeiten, den Leistungswillen und die Verlässlichkeit der Belegschaft. Im Geschäftsjahr 2019 haben wir uns in einem konjunkturell schwierigen Umfeld erneut gut behauptet und das in uns gesetzte Vertrauen gerechtfertigt. Das ist ein Verdienst aller unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

Sven Schneider,
Chief Financial Officer

Umsatz pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter



Umsatz



Den gesamten Geschäftsbericht 2019 finden Sie auf www.infineon.com.



Human Resources @ Infineon

Human Resources @ Infineon

Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit hohem Engagement dabei, ihre individuellen Fähigkeiten optimal zu entwickeln. Denn wir verstehen uns als Wegbereiter für herausragende Leistungen. Und wir wissen: Nur, wenn jede und jeder Einzelne unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich ist, können sie auch im Team für Infineon Höchstleistungen bringen.

Aus diesem Grund erwartet das Team von Human Resources (HR) von sich selbst nicht weniger als Höchstleistungen. HR-Exzellenz bedeutet für uns nicht nur, reibungslosen HR-Service zu gewährleisten. Wir erarbeiten auch ständig neue Programme und Initiativen, um uns weiterzuentwickeln und uns den neuen Herausforderungen zu stellen.

Die HR-Organisation

Thomas Marquardt ist der globale Leiter der HR-Organisation bei Infineon. Die Personalabteilung ist in mehrere Bereiche untergliedert, die zudem durch das regionale HR-Management unterstützt werden.

HR-Business-Partner

Die HR-Business-Partner sind die ersten Ansprechpersonen der Fachbereiche. Sie unterstützen bei der Umsetzung der HR- und Business-Strategie und begleiten operative Personalthemen, wie zum Beispiel Personalbesetzungen, Gehaltsmaßnahmen, Talentförderungen, Organisationsentwicklungsmaßnahmen und Personalentwicklungsentscheidungen.

HR Services & People Operations

Die Abteilung HR Services & People Operations unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Infineon mit standardisierten Services sowie mit Dienstleistungen und Beratungsangeboten, die auf die Bedürfnisse der Kunden zugeschnitten sind. Eines steht dabei immer im Fokus: HR-Exzellenz. Mit der Entwicklung und Implementierung effektiver und effizienter Prozesse und Systeme leistet HR Services & People Operations einen entscheidenden Beitrag bei der Umsetzung wichtiger HR-Fokusthemen wie Leadership, Workforce und Talents.

HR Competence Center

Die HR Competence Center, gegliedert nach Spezialgebieten der Personalarbeit, stellen dem Unternehmen ihre Fachexpertise im Rahmen von Konzeptentwicklung, direkten Beratungsangeboten und -projekten sowie als Policy-Verantwortliche zur Verfügung: Compensation & Benefits, People- und Leadership Development, Organization Design & Development, Organization Transformation, Labor Relations, HR Excellence & ,connect‘ Project sowie Health Management.

Unsere Personalstrategie

Unsere Personalstrategie leistet einen wesentlichen Beitrag dazu, dass Infineon die Wachstums- und Profitabilitätsziele erreichen und erfolgreich durch unterschiedliche wirtschaftliche Phasen navigieren kann. Demgemäß hat sie das Ziel, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu befähigen, langfristig erfolgreich zu sein. Erfolgreich, indem sie das, was sie tun, gerne tun und motiviert sind, auch herausfordernde Aufgaben anzunehmen. Und langfristig dadurch, dass wir uns gemeinsam auf die Arbeitsbedingungen von morgen vorbereiten und darüber die persönliche Arbeitsfähigkeit nachhaltig sichern. Dazu benötigen wir attraktive Arbeitswelten, ein wettbewerbsfähiges Talentmanagement sowie leistungsfähige Personalprozesse.

Um auch in Zukunft innovativ, wettbewerbsfähig und erfolgreich zu sein, ist Infineon stets auf der Suche nach den besten Talenten. Keine einfache Aufgabe – denn es gibt immer weniger Expertinnen und Experten. Zum Talentmanagement gehört auch, neue Kolleginnen und Kollegen erfolgreich einzugliedern. Wir tun das mit systematischen und individuell angepassten Onboarding-Maßnahmen. Ein großer Vorteil ist das positive Arbeitgeber-Image von Infineon, das uns dabei hilft, Talente zu gewinnen und zu halten. Dass wir an zukunftssträchtigen Produkten arbeiten und einen Mehrwert für die Gesellschaft schaffen, macht unser Unternehmen für viele potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr attraktiv.



Wir als Personalbereich haben einen klaren Fokus. Unsere Personalstrategie folgt der Unternehmensstrategie: Wir wollen den Wachstumskurs von Infineon unterstützen, den digitalen Wandel aktiv begleiten und im Wettbewerb um die besten Talente weiter erfolgreich sein. Gerade weil die Märkte immer schnelllebiger werden und unsere Arbeitswelten unaufhaltsam durch die Digitalisierung geprägt sind, ist die Personalarbeit wichtiger denn je. Warum? Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für das Unternehmen essenziell. Zur Zufriedenheit gehört für mich: das eigene Tun als sinnvoll zu empfinden, Freude an der Arbeit zu haben und im gemeinsamen Wirken mit Kolleginnen und Kollegen Bereicherung zu erleben. Und nicht zuletzt bedeutet es auch, eine gute Balance zu haben zwischen Arbeit und Freizeit. Wir alle können nur dann Höchstleistungen für das Unternehmen erbringen, wenn wir gesund und ausgeglichen sind sowie Sinnvolles tun – und wenn auch der Spaß an der Arbeit dabei nicht zu kurz kommt. Davon bin ich persönlich überzeugt, und dafür setze ich mich persönlich ein.“

Thomas Marquardt,
Global Head of HR

Wir definieren uns auch über unsere Art der Zusammenarbeit, zum Beispiel mit einer ausgeprägten Feedbackkultur. Sie wird bei uns unter anderem in „Führungsgesprächen“ gelebt – ein Format, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Führungsperson Rückmeldung geben. Die neuen Infineon-Führungsprinzipien bekräftigen unser Bestreben, unsere Führungsqualitäten stets zu verbessern. Sie wurden im Frühjahr 2019 über das Topmanagement eingeführt und fördern Feedback und Selbstreflexion. Dies stärkt nicht nur die Leistungsfähigkeit der Organisation, sondern auch das Miteinander. Dieses Miteinander findet statt in einem internationalen Arbeitsumfeld mit Kolleginnen und Kollegen aus mehr als 100 Nationen. Auf diese Vielfalt sind wir stolz. 2019 feierte Infineon den ersten globalen Diversity-Tag – ein voller Erfolg! Und das für 2020 avisierte Zwischenziel von 15 Prozent Frauen in Führungspositionen haben wir bereits in diesem Jahr erreicht (langfristiges Ziel: 20 Prozent).

Die letzte Great Place to Work®-Befragung bestätigt die Zufriedenheit der Belegschaft – nicht nur in Deutschland, sondern weltweit. Mehr als 80 Prozent der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Infineon sagen: „Alles in allem ist das ein sehr guter Arbeitsplatz.“ Auch dies ist Anlass für uns, das Unternehmen weiter auf die Arbeitswelten der Zukunft vorzubereiten – um mit neuen

Generationen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfolgreich zu sein. Das betrifft die flexible Gestaltung von Arbeitsbedingungen (zum Beispiel Arbeitszeit, mobiles Arbeiten, Sabbatical) ebenso wie die Weiterentwicklung der Arbeitsplätze im Produktionsbereich („Industrie 4.0“). Dabei legen wir großen Wert auf den konstruktiven Dialog und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen. Unsere Lernformate richten wir ebenso auf Digitalisierung und Arbeitswelten der Zukunft aus. So haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beispielsweise mit LinkedIn Learning-on-demand-Zugriffen auf ein großes Trainingsangebot von hoher Qualität in verschiedenen Sprachen.

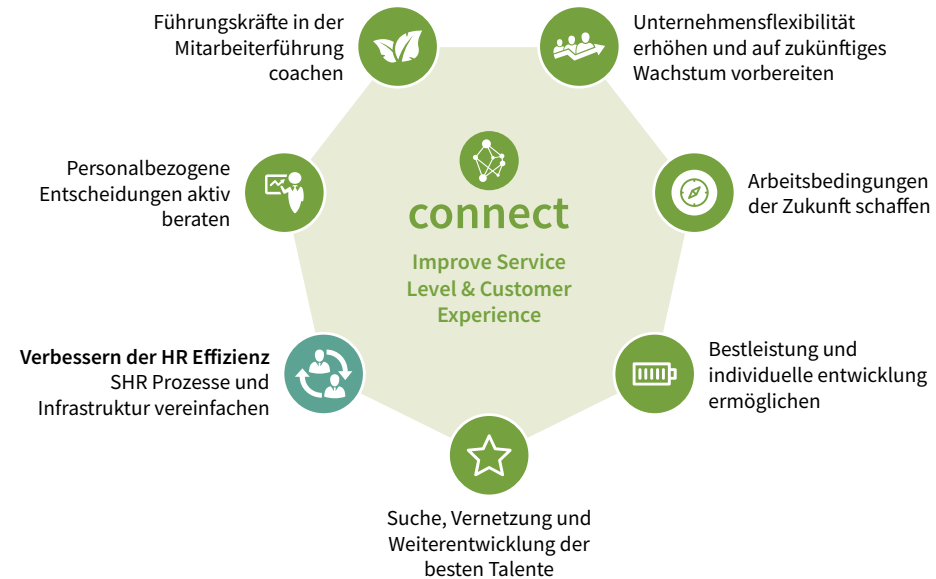
Wir arbeiten weiter an einer hocheffizienten HR-Infrastruktur, die es der Organisation erlaubt, flexibel auf Wachstum und veränderte Anforderungen zu reagieren. Deshalb verbessern wir konsequent die Kernprozesse im Personalwesen, zum Beispiel das Performancemanagement, die Nachfolgeregelung und die Vergütungsplanung. Durch die neuen anwenderorientierten Prozesse und Tools stärken wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin, ihre Rollen und Verantwortlichkeiten für ihre

persönliche Entwicklung selbstbestimmt wahrzunehmen. Der Mensch steht im Fokus unseres Handelns. Denn nur zufriedene, gesunde und erfolgreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen langfristig unternehmerische Höchstleistungen möglich.

Neben dem Personalkerngeschäft ist die geplante Akquisition des US-Unternehmens Cypress von hoher Priorität. In der Vorbereitung der Integration der weltweit fast 6.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Cypress leistet HR einen wesentlichen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung – in strategischer, finanzieller und kultureller Hinsicht gleichermaßen.

HR ‚connect‘ – wir nehmen die Zukunft von Infineon in die Hand

Unsere Märkte und unsere Arbeitsweisen verändern sich rasant. Das Geschäftsumfeld, in dem wir tätig sind, wird immer stärker vernetzt: digital, volatil und disruptiv. Infineon ist mit seinen Produkten und Technologien Teil des technologischen Wandels, und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen entscheidend dazu bei, dass dieser Wandel gelingt. Um bei steigendem Tempo erfolgreich zu bleiben, müssen wir unsere Beschäftigten ebenso wie unser gesamtes Arbeitsumfeld auf diese Veränderungen vorbereiten. Wir haben 2017 das Projekt HR ‚connect‘ ins Leben gerufen, um Infineon auch aus HR-Sicht zukunftsfähig zu gestalten. Einerseits bilden die Möglichkeiten der Digitalisierung einen wichtigen Baustein, um innovative HR-Services anzubieten. Andererseits gilt es, die richtigen Schulungsangebote bereitzustellen, um es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermöglichen, genau die Kompetenzen zu erwerben und auszubauen, die durch den Wandel und vor allem die Digitalisierung in der Zukunft benötigt werden.



Um den größten Nutzen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die Kunden sowie für das Unternehmen zu erzielen, werden mit HR ‚connect‘ sieben Projektziele verfolgt, die miteinander verknüpft sind.

Verbessern der HR-Effizienz: Wir konzentrieren uns nicht nur auf Prozess- und Tool-Verbesserungen. Weitere Innovationen, darunter auch die sich dank der Digitalisierung bietenden Chancen, sollen in Zukunft eine besondere Rolle spielen. Sie helfen uns, die Service-Levels für unsere Beschäftigten sowie für unsere Führungspersonen auch in Zukunft zu verbessern und mit einer positiven Erfahrung zu verknüpfen.

Mit unserem hohen Fokus auf **Kundenzufriedenheit**, der sich auch in unseren ‚connect‘-Grundprinzipien widerspiegelt, bereiten wir den Bereich HR auf die Zukunft und auf die sich weiter ändernden Anforderungen vor.

Durch die Transformation unserer globalen HR-Funktion sind wir zukünftig besser in der Lage, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Führungskräfte mit unseren Lösungen zu unterstützen.

Seit dem Start von HR ,connect‘ im Jahr 2017 haben wir entscheidende Schritte unternommen, um uns noch stärker an der Unternehmensstrategie auszurichten. Viele bereits erzielte Erfolge positionieren unsere HR-Organisation stärker denn je: HR ,connect‘ ermöglicht es allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die eigenen Karrierevorstellungen transparent zu machen, und wir berücksichtigen diese Pläne bei der Neubesetzung von Stellen. Ein neu eingeführter agiler Prozess zur Festlegung, Verwaltung und Bewertung von (Verhaltens-)Zielen erlaubt ein kontinuierliches und flexibles Zielmanagement über das ganze Jahr hinweg, das die sich verändernden Geschäftsanforderungen besser reflektiert.

Im Rahmen der von HR ,connect‘ bereits eingeführten mobilen App **SuccessFactors** wurden unsere digitalen Lernangebote nun integriert. Nach einer erfolgreichen Testphase haben wir als Erstes On-Demand-Lernformate wie Virtual Classroom und LinkedIn Learning in unser Angebot aufgenommen. Das Learning fördert pragmatische, leicht nutzbare Lernformate und bietet damit ein effektives Lernerlebnis im digitalen Arbeitsumfeld. Auch dient es dem Erwerb künftig erforderlicher Kompetenzen.

Zudem haben wir die Rollen und Verantwortlichkeiten funktionaler und legaler Führungspersonen innerhalb unserer globalen Matrixorganisation geschärft. Mit Hilfe von Visualisierung konnten wir deren Transparenz bezüglich der funktionalen Organisation erhöhen. Für Schlüsselpositionen nutzen wir mittlerweile auch eine innovative, cloudbasierte HR-Lösung zur Nachfolgeplanung.

Das Pilotprojekt für einen neuen, global harmonisierten und vereinfachten Gehaltsplanungsprozess wurde erfolgreich abgeschlossen, um nun die ersten Schritte in Richtung einer globalen Lösung zu gehen. So bereiten wir uns auf zukünftiges Wachstum vor und stellen die globale Reichweite sicher.



Wir haben uns als Unternehmen anspruchsvolle Ziele für die nächsten Jahre gesetzt, um weiterhin erfolgreich zu sein. Mit HR ,connect‘ positionieren wir HR global als wichtigen Partner für die Veränderung im Unternehmen. Seit dem Start von HR ,connect‘ wurden zwölf Services und Lösungen ausgerollt und für 2020 sind noch weitere Go-Lives geplant. Es ist für mich persönlich ein Highlight, zu sehen, wie sich die einzelnen Lösungen zu einem großen Ganzen zusammenfügen.“

Markus Fink,
Vice President HR Business Consulting & Services

Führung



Führung

Exzellente Führung ist eine der Grundlagen für den Erfolg von Infineon. Sie hilft uns, unsere operativen und strategischen Ziele zu erreichen, weshalb gute Führungspersonen so wichtig für uns sind. Human Resources fördert und unterstützt sie mit ausgereiften Programmen und Tools.

Es liegt in der Verantwortung der Führungspersonen, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die richtigen Aufgaben zu übergeben, sodass die Unternehmensziele erfüllt werden können. Dabei geht es auch darum, eine attraktive Arbeitsumgebung zu gestalten und die Beschäftigten langfristig ans Unternehmen zu binden. Wir bei Infineon nennen das „exzellente Führung“.



”

Anforderungen an Führungspersonen, sei es disziplinarisch oder im Kontext von Projekten, nehmen stetig zu. Für Infineon ist die Qualität von Führung ein entscheidender Erfolgsfaktor. Daher bieten wir als HR Lösungsansätze, Methoden, Prozesse, Beratung und (Entwicklungs-) Programme für Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Sie unterstützen die Führungskräfte, ganzheitlich in einem komplexen Umfeld zu führen, beginnend bei der strategischen Organisationsentwicklung bis hin zu individuellen Entwicklungsprogrammen.“

Martin Stöckl,
Global Head of People & Organization Effectiveness

Megatrends digitaler Arbeit und Leben in der VUCA-Welt bei Infineon

Die Welt, in der wir wirtschaften und arbeiten, verändert sich durch die Digitalisierung und den technologischen Fortschritt immer schneller. Sie erlebt eine immer stärkere Vernetzung. Daher wird es zunehmend schwieriger, Entwicklungen genau vorherzusehen. Die Arbeitswelt befindet sich im stetigen Wandel – kurz: Wir leben in einer VUCA-Welt. VUCA steht für Volatility (Unbeständigkeit), Uncertainty (Unsicherheit), Complexity (Komplexität), Ambiguity (Mehrdeutigkeit). Um als Unternehmen erfolgreich zu sein, müssen wir uns ständig weiterentwickeln. Für uns von Infineon ergeben sich drei wesentliche Herausforderungen in der Führung sowie in der anschließenden Implementierung in unsere Organisationsentwicklung:

Führung wird vielschichtiger: Die klassische Eins-zu-eins-Führung kommt durch ihre zunehmende Komplexität an ihre Grenzen; Themenstellungen können nicht mehr von einer einzigen Führungsperson mit ihrem Expertenwissen gelöst werden. Wir bei Infineon leben daher Führung in verschiedensten Facetten, um agil handeln zu können.

Durch die Einführung funktionaler Organisationen haben wir die Organisationsmatrix gestärkt und die Schnittstellen zwischen legaler und funktionaler Führung konkretisiert. Führung verfolgt immer das Erreichen von Zielen – in der Linie wie im Projekt. Die Selbstverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird in Zukunft noch stärker an Bedeutung gewinnen.

Bei Infineon haben wir uns im vergangenen Jahr seitens Human Resources und Management intensiv mit der Frage der Führung beschäftigt und einige Initiativen in diesem Umfeld auf den Weg gebracht. Ein Beispiel hierfür ist die Erstellung und Implementierung der Infineon Leadership-Prinzipien. Sie geben ein einheitliches Verständnis wieder, nach welchen Grundlagen Führung bei Infineon gelebt wird (darüber berichten wir mehr im Abschnitt „Neue Leitplanken zur klaren Orientierung: unsere Infineon-Leadership-Prinzipien“). Weiterhin liegt in allen Organization-Design-Projekten ein besonderes Augenmerk auf den Führungsaspekten einer Organisation. Neben den disziplinarischen Führungskräften nehmen Projektleiterinnen und Projektleiter wichtige Führungsaufgaben wahr. Diese Aufgaben sind ebenfalls im letzten Jahr näher beleuchtet worden, sodass demnächst ein Leadership-Training für Projektleiterinnen und Projektleiter die bestehenden Führungstrainings für andere Zielgruppen in unserem umfassenden Trainingskatalog ergänzen wird.

Veränderungsfähigkeit wird erfolgskritisch: Aufgrund des sich ändernden Marktumfelds sind Organisationen zu ständigen Anpassungsleistungen gezwungen, um weiterhin erfolgreich zu sein – wie etwa die Einführung neuer Prozesse oder Tools, die sich gegebenenfalls nur auf einen begrenzten Teil der Organisation auswirken, oder umfassende Änderungen aufgrund von Integrations- und übergreifenden Transformationsprojekten im Unternehmen, die Auswirkungen auf die gesamte Organisation haben. Die Fähigkeit einer Organisation, solche kleinen und großen Veränderungen zu integrieren und für sich nutzbar zu machen, entscheidet heute zunehmend über deren mittel- und langfristigen Erfolg.

Im vergangenen Jahr lag bei Infineon ein Schwerpunkt auf der Stärkung der Veränderungsfähigkeit in der gesamten Organisation: Mit dem Change Simulation Game wurden Großprojekte und Managementteams spielerisch sensibilisiert hinsichtlich der Notwendigkeiten und Bedürfnisse einer Organisation, sich zu verändern. Weltweit wurden aus den Reihen der HR-Business-Partner Trainer ausgebildet, die bei der Verbreitung des Spiels tatkräftige Unterstützung leisteten. Das daran anknüpfende Change Management Framework und die begleitenden Angebote stellen einen einheitlichen Rahmen für die Begleitung von Veränderungen zur Verfügung. Umsetzungsorientierte Tool-Boxen zur Planung und Gestaltung von Change-Interventionen sowie Workshops runden das Portfolio ab.



Das Change Simulation Game wurde bei Infineon bereits bei der Zentralfunktion DES (Design Enabling and Services) erfolgreich eingesetzt und mit einem erweiterten Leitungskreis „gespielt“. „Ich persönlich halte diesen Ansatz für äußerst effektiv, gerade in der heutigen Arbeitswelt, wo Veränderung die einzige Konstante ist“, so Hartmut Hiller (Head of DES). Während der Veranstaltung gelang es, das erspielte Wissen auf konkrete Projekte von DES zu übertragen. Der Lerneffekt war dabei sehr nachhaltig, da er in einer positiven emotionalen Stimmung entstand. Das Feedback zur Veranstaltung fiel mehr als positiv aus.

Eine gemeinsame Identität erhalten: Bei allen Änderungen und Anpassungen – im Großen wie im Kleinen, im Lokalen wie im Globalen – ist es für einen weltweit agierenden Konzern wichtig, eine gemeinsame Identität zu bewahren. Andernfalls besteht die Gefahr, dass sich einzelne Teile auseinanderentwickeln und dass die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit über organisatorische oder geografische Grenzen hinweg erodiert.

Der weltweite Austausch über das Verständnis von Führung und den Umgang mit Veränderungen ist nicht erst durch verschiedene Integrationsprojekte wichtig geworden. Auch die vielen weltweit wirkenden, regionenübergreifenden Initiativen wie OneSAP und RFTD (Remote Frontend Technology Development) oder die ‚Next-Level-of‘-Initiativen haben die Notwendigkeit eines gemeinsamen Verständnisses bereits berücksichtigt. Um die gemeinsame Identität zu stärken, legen wir bei Infineon ein besonderes Augenmerk auf die weltweite Anwendung gemeinsamer Frameworks und Modelle, wie zum Beispiel beim 5 Star Model, dem Change Management Framework und dem Change Simulation Game oder den Leadership Principles, um nur einige zu nennen. Dies stellt die Anschlussfähigkeit von Einzelmaßnahmen sicher, ermöglicht einen einheitlichen Referenzrahmen für gegenseitigen Austausch und stiftet damit grenzüberschreitende Identität trotz lokaler Besonderheiten.

Herausforderungen für Führungskräfte

Führungskräfte stehen mehr denn je vor der Herausforderung, nicht nur die operativ anspruchsvolle Geschäftsentwicklung zu managen, sondern auch den mannigfaltigen Veränderungen in der Mitarbeiterführung gerecht zu werden. Dazu gehört unter anderem die steigende Internationalität der zu führenden Teams – schon jetzt beschäftigt Infineon Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 111 Ländern. Neben der interkulturellen Kompetenz bedarf es auch einer erfolgreichen, verstärkt virtuellen Zusammenarbeit. Darüber hinaus wird die Belegschaft deutlich diverser: Führungskräfte führen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Generationen mit unterschiedlichen Erwartungshaltungen. So divers, wie unsere Belegschaft ist, ist auch das Verständnis davon, was „gute Führung“ bei Infineon bedeutet. Mit dem High Performance Behavior Model, wurde ein Modell eingeführt, das jedem Einzelnen eine konkrete Orientierungshilfe bietet, mit welchem Verhalten er zum Erfolg der Firma beitragen kann. Dieses Rahmenwerk haben nun die Leadership-Prinzipien für die Führungskräfte bei Infineon weiter konkretisiert. Dieses ergänzt das Behavior Model und gibt Orientierung in Führungsfragen.

Neue Leitplanken zur klaren Orientierung: unsere Infineon Führungsprinzipien

Exzellente Führung ist eine Grundlage für Infineon und der Schlüssel zum Erfolg. Die neu eingeführten Leadership-Prinzipien ergänzen das High Performance Behavior Model, geben Orientierung bei Führungsfragen und runden das Führungsmodell ab.

Es wurden acht Führungsprinzipien entwickelt und operationalisiert, die als Leitlinien für die Führungskräfte dienen.

Trotz verschiedener Adressaten haben sie nur ein übergreifendes Ziel: Erfolg für Infineon als Unternehmen und für jeden Einzelnen zu ermöglichen. So soll sich jeder darüber Gedanken machen, wie er führen möchte und dabei erfolgreich sein kann. Das ist eine wichtige Basis zur kontinuierlichen Selbstkontrolle und für die persönliche Weiterentwicklung.

Diese Führungsprinzipien haben Einfluss und kommen in verschiedenen Diagnostikverfahren und -trainings zur Anwendung. Sie sind auch die Basis dafür, sich darüber auszutauschen, was in der Zusammenarbeit gut ist und wie sich noch Steigerungen erzielen lassen, etwa im Tagesgeschäft, im STEPS-Gespräch oder auch beim Führungsgespräch.



”

„Unser Erfolg hängt wesentlich von unserer Fähigkeit zu führen ab und dass wir diese erfolgreich einsetzen. Die Führungsprinzipien sollen uns dabei unterstützen, unsere Führungskompetenz weiter zu entwickeln. Sie dienen als gemeinsame Basis, um den Erfolg von Infineon in die Zukunft fortschreiben zu können.“

Reinhard Ploss,
Chief Executive Officer

Die Zielsetzungen der Führungsprinzipien sind im Einzelnen:



Führungskompetenz entwickeln:

Unser Erfolg hängt von unserer Leadership-Fähigkeit ab. Die Führungsprinzipien unterstützen uns dabei, unsere Führungskompetenz weiterzuentwickeln.



Orientierung geben:

Weltweit in einer Sprache sprechen, was die Erwartungen an Führung sind und somit den Mitarbeitern eine klare Orientierung geben.



Reflexion fördern:

Globale Erwartung an Führung und Quelle der Reflexion und Entwicklung: die Infineon-Führungsprinzipien.



Nachhaltigkeit sichern:

Sicherstellung der Nachhaltigkeit durch kontinuierliche Verbesserung und persönliche Entwicklung.

Ein Überblick über die Führungsprinzipien:



Gemessen am Anspruch: unsere Führungsgespräche

Bei der Konferenz für leitende Infineon-Angestellte wurden die Führungsprinzipien auf den Weg gebracht. Nun erfolgt deren zügige Integration in bereits etablierte Führungsinstrumente, wie zum Beispiel das Führungsgespräch. Denn exzellente Führung ist eine der Grundlagen für den Erfolg von Infineon. Dabei ist das Führungsgespräch ein integraler Bestandteil der Feedbackkultur, um eine hohe Führungsqualität sowie eine sehr gute Zusammenarbeit im Team zu gewährleisten. Mit der Integration der Führungsprinzipien in das Führungsgespräch schaffen wir eine weitere wichtige Reflexionsbasis für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Mit Beginn des neuen Geschäftsjahres werden unsere Moderatorinnen und Moderatoren im Einsatz der Führungsprinzipien geschult. Damit stellen wir sicher, dass das neue Feedbackinstrument wirkungsvoll ins Führungsgespräch integriert wird. Erlebtes und gewünschtes Führungsverhalten kann auf Basis der Prinzipien besser reflektiert werden, und Vorschläge für Verbesserungen lassen sich entlang der Führungsprinzipien konkret formulieren.

Die Zukunft im Blick: Succession- Management bei Infineon für Topführungskräfte

In der heutigen Zeit stellen sowohl der demografische Wandel als auch der Fachkräftemangel Unternehmen immer wieder vor große Herausforderungen. Oft können Stellen nicht mehr zeitnah oder adäquat besetzt werden. Schnelles, agiles Handeln ist gefragt, um betriebliche Kontinuität sicherzustellen. Wichtig ist zudem die frühe Identifikation von Nachfolgern und das Bieten attraktiver Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um Schlüsselpositionen schnellstmöglich zu besetzen.

Im Fiskaljahr 2019 hat Infineon im Rahmen des HR ‚connect‘-Programms eine weitere zeitgemäße Lösung im Unternehmen umgesetzt: die dezidierte Nachfolgeplanung für Topmanagementpositionen. Mit der durch SuccessFactors technisch umgesetzten Lösung wird es möglich, den Nachfolgeprozess für Toppositionen transparent und frühzeitig über eine organisations- und standortübergreifende Talentsuche zu initiieren. Durch die Einführung eines systembasierten Tools mit einer starken Verknüpfung zwischen der Nachfolgeplanung und den erforderlichen Entwicklungsmaßnahmen sowie den STEPS (Steps To Employee's Personal Success) mit entsprechenden Karriereperspektiven haben wir bei Infineon einen Mehrwert in der neuen Nachfolgemanagementlösung

generiert. Eine wichtige Rolle spielt hierbei die Selbstverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Ambitionen in Bezug auf ihre persönliche Karriereentwicklung durch eine Career Projection zum Ausdruck bringen und ganz klar ihre Bereitschaft bekennen können, für eine Schlüsselposition als Nachfolgerin oder Nachfolger nominiert zu werden. Die Entwicklung im Unternehmen selbst kann dabei jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter individuell gestalten, und vereinbarte Entwicklungsmaßnahmen können eigenverantwortlich weiterverfolgt werden.

Führungskräfte können Talente bei Infineon sichtbar machen und in ihrer Entwicklung als potenzielle Nachfolgerinnen und Nachfolger unterstützen, zum Beispiel durch Coaching, Feedback und klare Kommunikation der Anforderungen an Positionen sowie mit entsprechenden Entwicklungsmaßnahmen. Ein weiterer Vorteil des toolunterstützten Nachfolgemanagements besteht darin, dass es 365 Tage im Jahr verfügbar ist und somit entscheidende Bedeutung hat für die Besetzung von Schlüsselpositionen in der kurz-, mittel- und langfristigen Personalentwicklung.

Talente – Potenziale entfalten



Talente – Potenziale entfalten

Talentmanagement ist uns sehr wichtig. Es geht darum, die Talente unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen, um sie weiterentwickeln und zum Einsatz bringen zu können. Vier verschiedene Karrieremöglichkeiten stehen dafür zur Auswahl. Darüber hinaus investieren wir in Förderprogramme, Schulungsangebote und Netzwerke, mit denen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den richtigen Weg bringen können.

Karriereentwicklung bei Infineon

Wenn sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Infineon weiterentwickeln möchten, stehen ihnen vier Karrierewege offen: die Individual-Contributor-Karriere, die Managementkarriere, die Projektmanagerkarriere und die Technical-Ladder-Karriere.

1. Die Individual-Contributor-Karriere ist die Standardkarriere bei Infineon. Sie bietet sich an für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit ihrer Expertise in einem speziellen Unternehmensbereich, wie zum Beispiel im Einkauf oder im Vertrieb, zum Erfolg von Infineon beitragen.

2. Die Managementkarriere richtet sich an die Führungspersonen bei Infineon. Der Fokus liegt auf dem Führen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Leitung von Teams und Geschäftsbereichen.

3. Die Projektmanagerkarriere ist bestimmt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei deren Jobs das Leiten von Projekten und Projektteams im Fokus steht.

4. Die Technical-Ladder-Karriere richtet sich an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihren Beitrag durch spezielles technisches Know-how leisten.

Alle vier Karrieren sind gleichwertig. Somit können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anhand ihrer individuellen Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Einklang mit den strategischen Unternehmensbedürfnissen entwickeln. Karrierespezifische und karriereübergreifende Lern- und Trainingsangebote unterstützen sie dabei.



”

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser größtes Kapital. Als Führungskräfte unterstützen wir sie, ihre individuellen Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Ein aktuelles Beispiel: Seit dem Sommer 2019 stellen wir in Zusammenarbeit mit einem externen Anbieter ein sehr umfangreiches Online-Learning-Portfolio zur Verfügung, auf welches die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit eigenverantwortlich zugreifen können.“

Jochen Hanebeck,
Chief Operations Officer



STEPS: Ein kontinuierlicher Dialog

Infineons globaler STEPS-Prozess dient Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Richtlinie und Rahmen: In einem kontinuierlichen, offenen Dialog zwischen Führungskraft sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Ziele, Verhaltenserwartungen und Entwicklungsschritte vereinbart, und es geht um die Zielerreichung und Leistung der beziehungsweise des Beschäftigten.

Im September 2018 wurde eine neue Philosophie, ein neuer Prozess und ein neues Tool zu STEPS eingeführt. Der Name ist gleich geblieben, die Inhalte sind neu:

- › Anstelle des jährlichen großen Feedbackgesprächs geht es jetzt um einen regelmäßigen Dialog zwischen Führungskraft sowie Mitarbeiterin und Mitarbeiter.
- › Dieser kontinuierliche Dialog bietet die Möglichkeit, Ziele unterjährig anzupassen, abzuschließen und neue Ziele zu definieren.
- › Es soll mehr Klarheit über individuelle Ziele und Verhaltenserwartungen geschaffen werden.

- › Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen mehr Eigenverantwortung für ihre Zielerreichung sowie ihre persönliche Entwicklung.
- › Die Führungskräfte agieren dabei als Coaches und begleiten so ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Weg zum Erfolg.

Infineon reagiert damit auch auf veränderte Bedingungen: Das Unternehmen ist deutlich gewachsen, und die Märkte gewinnen an Dynamik. Deswegen ist es umso wichtiger geworden, Ziele und Erwartungen zeitnah und klar zu formulieren sowie Feedback zu geben, um den Unternehmenserfolg weiter auszubauen.



Ein zentraler Bestandteil unseres Talentmanagements ist die aktive Förderung unserer Talente. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich in herausfordernden Situationen beweisen und vielfältige Erfahrungen sammeln. Um diese Talente zu erkennen, können wir uns als Führungskräfte auf neue Systeme und Prozesse stützen, die stets weiterentwickelt und optimiert werden.“

Andreas Urschitz,
Division President Power Management &
Multimarket

Steps To Employees' Personal Success



Selbst- Verantwortung Mitarbeiter

Mitarbeiter sind verantwortlich für ihre Entwicklung, Karriere und Ergebnisse



Zukunftsorientiert

Attraktive Karrieren, um Talente zu fördern und Kompetenzen für künftige Erfolge auszubauen

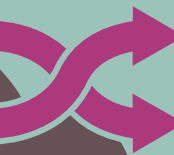


Klarheit

Führungskräfte und Mitarbeiter schaffen Transparenz zu Erwartungen und Entwicklungen, unterstützt durch aussagekräftiges Feedback

Verantwortung Führungskräfte

Führungskräfte agieren als Coaches und befähigen Mitarbeiter, sich zu entwickeln und erfolgreich zu sein



Agilität

Führungskräfte und Mitarbeiter verwalten kontinuierlich Ziele und Entwicklung in einem dynamischen Umfeld



Im März 2019 fand eine zweiwöchige Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt, in der ein erstes Feedback seit der Implementierung von STEPS erhoben wurde. Mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden gaben an, mit der STEPS-Philosophie vertraut zu sein. Insgesamt zeigte sich ein positiver Blick auf die erhöhte Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie auf die Coaching-Rolle der Führungskraft.

„Ziel von HR ist es nun, die STEPS-Philosophie bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiter zu verankern und den Veränderungsprozess zu unterstützen. Denn STEPS bietet zwar einen Rahmen und eine Orientierungshilfe, ist am Ende jedoch immer genau das, was man daraus macht. Und zwar das gesamte Jahr über.“

Fakten der Befragung:

Was war das Ziel der Umfrage:

Erfassung von Feedbacks zu Targets & Behaviors und Career Projection Prozess, Tool und Philosophie sowie der Einführung des neuen STEPS-Prozesses

Wer war die Zielgruppe der Umfrage:

40% der STEPS-Zielgruppe wurden per Zufallsmechanismus ausgewählt (ca. 8.600 Personen) und HR global

Wie viele Teilnehmer haben an der Umfrage teilgenommen:

2.140 Rückmeldung

Wie lange war die Umfrage verfügbar:

Laufzeit 14 Tage (28.2. – 14.3.2019)

”

Für mich ist STEPS ein offener, ehrlicher Dialog mit meinem Vorgesetzten – in einem Rahmen, der es mir ermöglicht, in meinen täglichen Aufgaben erfolgreich zu sein und mich durch kontinuierliches Lernen weiterzuentwickeln.“

Laura Heilrath,
Global Policy Owner für STEPS

Lernen neu gedacht: LinkedIn Learning @ Infineon

Bei Infineon haben die persönliche Weiterentwicklung und das Lernen einen hohen Stellenwert. Lernangebote und Lernformate werden deshalb ständig neu überdacht. Schließlich profitiert auch das Unternehmen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihr Wissen und ihre Fähigkeiten kontinuierlich ausbauen. Seit dem 31. Juli 2019 steht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die umfangreiche LinkedIn-Learning-Bibliothek zur Verfügung. Damit ist es für Infineon-Beschäftigte nun möglich, genau dann zu lernen, wenn das Wissen benötigt wird, ohne gleich ein ganztägiges Training besuchen zu müssen. Mit mehr als 14.000 Onlinekursen in sieben Sprachen bietet LinkedIn Learning ein umfangreiches Portfolio an Lernmöglichkeiten an. Themen sind unter anderem MS Office, Tableau, Zeitmanagement und Verhandlungsstrategien. Die Inhalte stehen in kurzen Videos genau dann zur Verfügung, wenn sie gebraucht werden. Die Plattform ermöglicht es, Wissen zu vertiefen und individuelle Fähigkeiten überall und jederzeit zu entwickeln. Die Möglichkeit, bei Infineon zu lernen, wurde bislang bereits mit über 9.300 Kursen und 43.000 Videos genutzt.

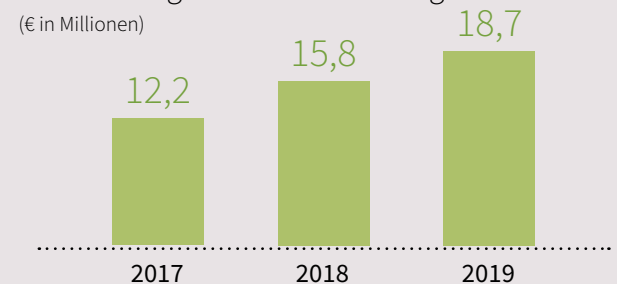


Unsere Beschäftigten, wie zum Beispiel Fabrizio Frittoli, Ingenieur in der Division Power Management & Multimarket (PMM), freuen sich über die neuen Möglichkeiten von LinkedIn Learning: „Ich finde die Idee von LinkedIn Learning sehr interessant. Die Plattform bietet verschiedene Kurse und Inhalte. Vor Kurzem wurde ich beauftragt, für unser Team Leiterplatten ohne die Unterstützung eines externen Lieferanten zu entwerfen. Dazu musste ich das Tool Eagle verwenden, von dem ich vorher noch nie etwas gehört hatte. Dank LinkedIn Learning konnte ich mich schnell darin einarbeiten, in wenigen Stunden die geforderten Schaltpläne entwerfen und mit meiner Layoutarbeit beginnen. Ich finde, dass die gesamte Organisation von LinkedIn Learning profitieren kann. Es ist definitiv eines der besten Angebote zur selbstständigen Weiterbildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die jemals bei Infineon angeboten wurde.“

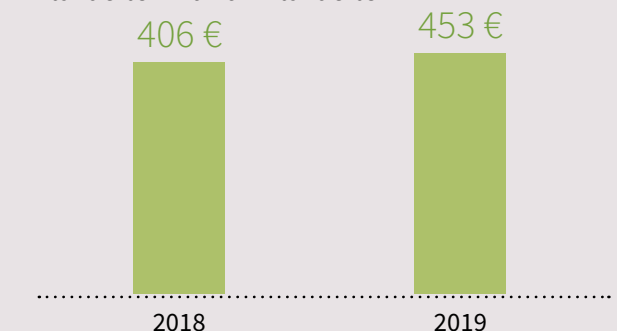
Wir wollen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Führungspersonen ein breites Angebot an Lernmöglichkeiten und Lernformaten zur Verfügung stellen, aus dem sie sich nach Bedarf bedienen können. Somit kann sich jeder bei Infineon einen auf seine persönlichen Bedürfnisse zugeschnittenen Lern- und Entwicklungsplan zusammenstellen.

Aufwendungen für Weiterbildung

(€ in Millionen)



Aufwendungen für Weiterbildung je Mitarbeiterin und Mitarbeiter





Alex von Glasow, Director R&D Excellence, nutzt LinkedIn Learning vor allem dafür, um seine Fähigkeiten als Projektmanager weiterzuentwickeln – und das empfiehlt er auch der Projektmanagement-Community. „Es ist fantastisch, zu welcher Vielzahl von Themen Trainings angeboten werden, beginnend beim effizienten Einsatz von Methoden und Tools im Projekt über Leadership-Themen für Projektmanager, ausdrucksvolle Körpersprache, überzeugendes Auftreten und Verhandlungstechniken bis hin zum Umgang mit verschiedenen Stakeholdern. Für Projektmanager gibt es viele wichtige und interessante Lerneinheiten, um ihre Fach- und Sozialkompetenzen zu erweitern.“

Trainingsstunden pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter

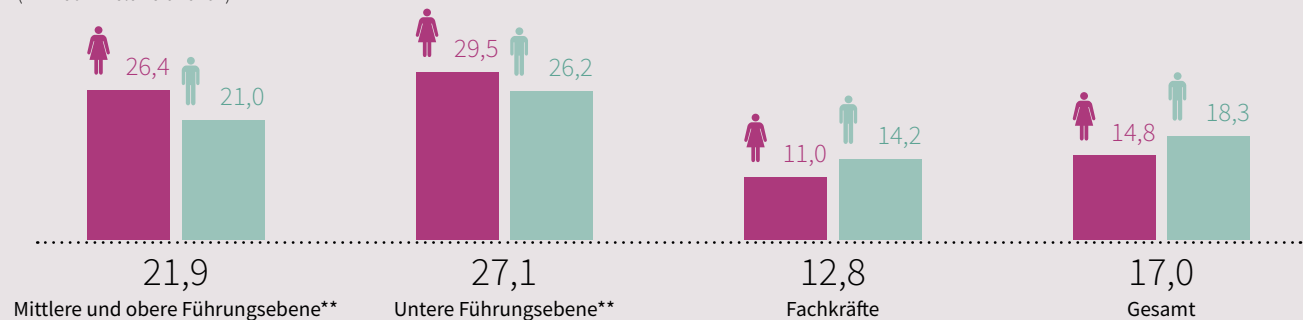
(Infineon weltweit 2019*)



* Berechnet auf dem monatlichen Mitarbeiterstand im Geschäftsjahr 2019

Trainingsstunden pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter

(Infineon weltweit 2019*)



* Berechnet auf dem monatlichen Mitarbeiterstand im Geschäftsjahr 2019

** Unter Führungsfunktion versteht Infineon sowohl die Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die Führung durch Fachexpertise entsprechend des internen Stellenbewertungssystems.

Führungskompetenz für alle Karrierestufen neu gedacht

Der verstärkte Fokus auf die Ausbildung entscheidender Führungsfähigkeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkt sich nicht nur auf unsere Topführungskräfte.

2019 konzipierte und entwickelte die Personalentwicklungsabteilung bei Infineon in enger Zusammenarbeit mit den relevanten Stakeholdern sowie ausgewählten externen Trainingspartnern und Fachexperten verschiedener Bereiche eine komplett neue Trainingslandschaft zur Ausbildung von Führungs- und Managementfähigkeiten über alle vier Karrierewege hinweg.

Die neu entwickelte „Leading as“-Reihe umfasst insgesamt sechs für Infineon maßgeschneiderte Trainingsprogramme, die Führungsfertigkeiten je Rolle und Seniorität der Zielgruppe schulen:

- › „**Leading Essentials @ Infineon**“ ist konzipiert als mehrtägige Basisschulung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsverantwortung, unabhängig von ihrer fachlichen Rolle, um die Grundlagen von Selbst- und Teamführung zu vermitteln. Darüber hinaus soll sichergestellt werden, dass alle Führungskräfte bei Infineon eine „Führungssprache“ – inklusive relevanter Methoden und Tools – beherrschen und (vor-)leben. Neben tradierten Inhalten von Führungsschulungen wie dem Vermitteln und Annehmen von Feedback und dem

Setzen von Zielen wurden auch neue Elemente aufgenommen, wie zum Beispiel die effektive Kommunikation in virtuellen Teams.

- › „**Learning Nuggets**“ sind unsere Antworten auf innovatives Selbstlernen. Diese kleinen „Lernhäppchen“ sind kompakt zusammengefasste Inhalte und Empfehlungen für weiterführende Lernangebote in verschiedenen Formaten zu einem bestimmten Thema. So beschäftigt die Führungskräfte verstärkt das Führen und Managen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehrerer Generationen in einem Team. Das „Learning Nugget“ zum Thema „Managing Multi-Generational Teams“ beinhaltet fünf pragmatische, gut umsetzbare Tipps sowie eine kuratierte Zusammenstellung verschiedener weiterführender Lernangebote wie Bücher, LinkedIn-Learning-Empfehlungen, Artikel und TED-Talks (Technology, Entertainment, Design). Je nach eigener Lernpräferenz kann jeder mit den verschiedenen Formaten weiterführend lernen. Themen für die Learning Nuggets erhält die Personalentwicklung aus dem Business, und sie setzt diese entsprechend um.

- › „**Leading as an Expert**“ und „**Leading as an Expert Advanced**“ sind unsere Trainingsangebote für unsere technischen Fachexperten. Sie bereiten technische Experten auf die Führungsaufgaben in ihrer Position vor. Es werden Werkzeuge und Methoden vorgestellt, die für die Führung und das Management des eigenen Teams sowie die erfolgreiche Zusammenarbeit mit relevanten Stakeholdern hilfreich sind.
- › „**Leading as a Project Manager**“ und „**Leading as a Project Manager Advanced**“ sind komplett neu geschaffene Trainingsangebote für unsere Projektmanager. Infineon verfolgt seit Jahren eine sehr stringente Qualifizierungslogik für seine Projektmanager. Nun wird die Qualifizierungslandschaft um dezidierte Führungstrainings für Projektmanager ergänzt.



Talente – Vielfalt zeichnet uns aus

Diversity-Management

Unser globales Netzwerk mit Diversity-Managern an allen größeren Standorten stellt sicher, dass wir vor Ort die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und bestmöglich nutzen. Dabei setzen wir auf drei Schwerpunkte:

- › Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben,
- › Unternehmenskultur der Chancengerechtigkeit sowie
- › demografischer Wandel.

Bereits seit 2007 bekennt sich Infineon zur Charta der Vielfalt – einer Initiative zur Förderung von Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der deutschen Arbeitswelt.

In Deutschland ist der Diversity-Tag bereits seit 2013 fest etabliert. 2019 haben wir den Diversity-Tag nun zum ersten Mal auch global gefeiert.



„Diversität beginnt für mich im Kopf. Durch das Wertschätzen unterschiedlicher Sichtweisen, Ideen und Fähigkeiten unserer global vernetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhält Infineon ein immenses Potenzial für Innovation und Standfestigkeit im internationalen Wettbewerb. Das kontinuierliche Wachstum über Jahrzehnte in unserem Unternehmen bestätigt, dass wir uns auf dem richtigen Weg befinden“, so Friedrich Tragauer, Maintenance Workcenter Expert.



So konnten Hobbyköche durch eine Spende das Infineon-Diversity-Kochbuch mit internationalen Rezepten zum Nachkochen erwerben. Zudem gab es in der Online-Diversity-Community einen Foto-wettbewerb, bei dem unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre persönlichen Diversity-Bilder hochladen konnten. Die Gewinnerfotos wurden anhand der meisten Likes von Kolleginnen und Kollegen auf der ganzen Welt ermittelt. Eines der Siegerfotos stammt von Janukusumo Andyo aus Batam, Indonesien.



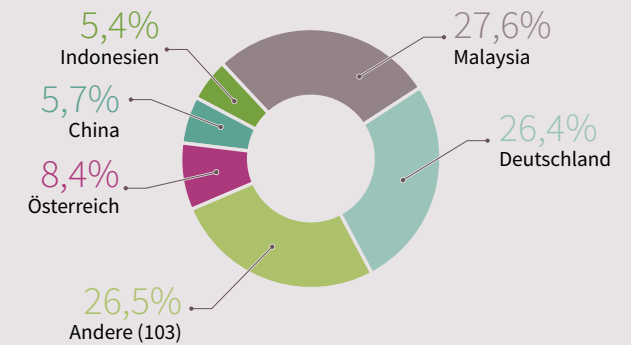
Infineon Diversity Day IFAM's Be.Different.Together.



Bei Infineon Americas startete am globalen Diversity-Tag die Initiative Be.Different.Together. „Mit unserem Be.Different.Program in Amerika bieten wir einen Rahmen, um die Vielfalt in allen Aspekten in unserer Region zu berücksichtigen. Wir beschäftigen eine Vielzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die uns helfen, erfolgreicher zu werden. Unser Hauptaugenmerk liegt auf dem Wertschätzen verschiedener Ideen, Meinungen und Ansätze“, so Inka Tews, Regional Head of HR Americas.

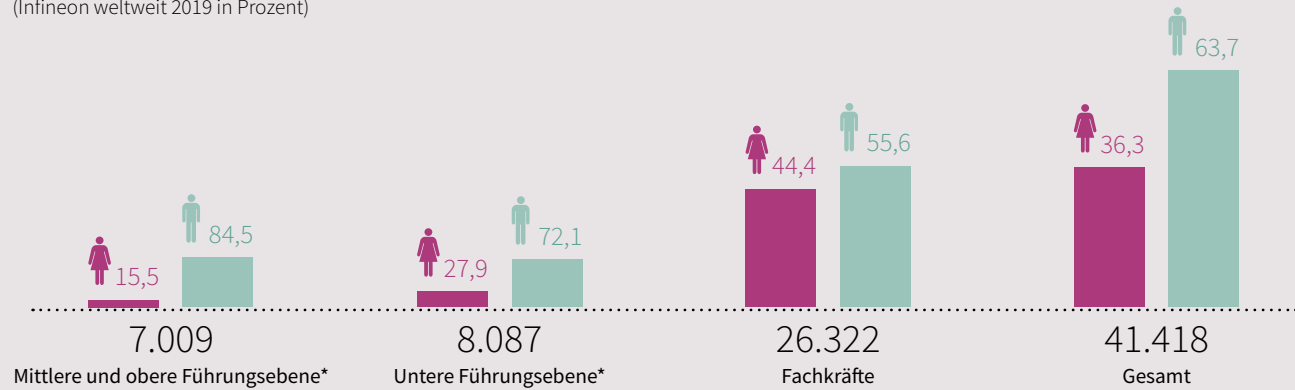
Nationalitäten

(Infineon weltweit 2019)



Geschlechteraufteilung

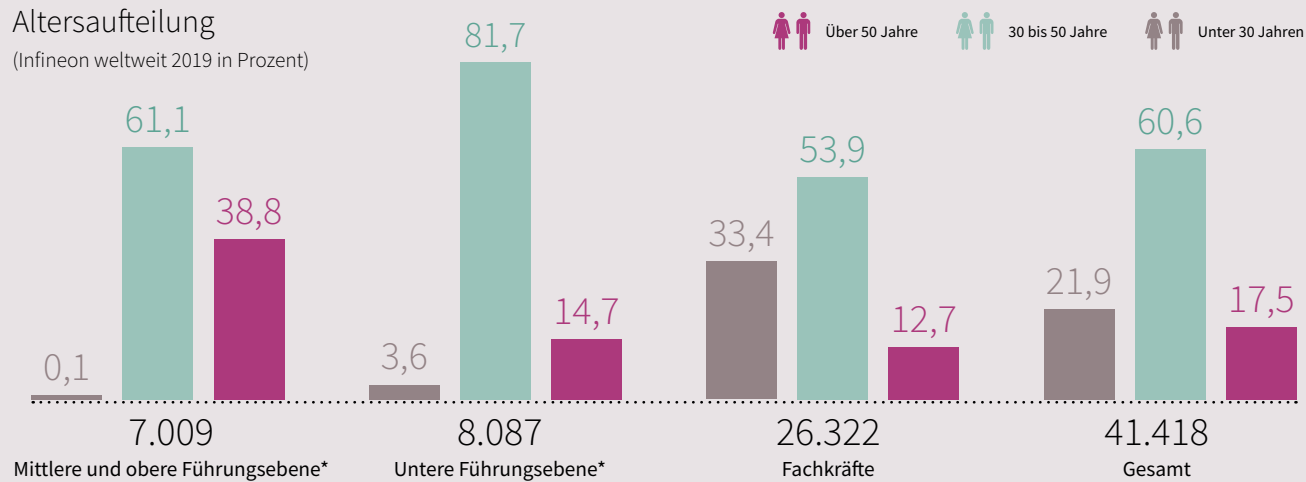
(Infineon weltweit 2019 in Prozent)



* Unter Führungsfunktion versteht Infineon sowohl die Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die Führung durch Fachexpertise entsprechend des internen Stellenbewertungssystems.

Altersaufteilung

(Infineon weltweit 2019 in Prozent)



* Unter Führungsfunktion versteht Infineon sowohl die Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch die Führung durch Fachexpertise entsprechend des internen Stellenbewertungssystems.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein wichtiger Bestandteil unseres Diversity-Managements. Dieser Ansatz bietet unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung – in Abhängigkeit von der Lebensphase, in der sie sich gerade befinden. Flexible Arbeitsmodelle wie Teilzeit, Telearbeit, Sabbatical und Altersteilzeit bieten bei Infineon viele Möglichkeiten. Darüber berichten wir im Kapitel „Belegschaft – wir wollen, dass es allen gut geht“.



Infineon ist es wichtig, im wahrsten Sinne des Wortes (bunte) Flagge für die Toleranz und Akzeptanz verschiedener sexueller Orientierungen zu zeigen. Während der Pride Week in München hat das Unternehmen auch in diesem Jahr an der Parade zum Christopher Street Day teilgenommen. Infineon-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter eröffneten außerdem als Mitglieder des Rainbow Sound Orchestra gemeinsam mit den Münchner Philharmonikern feierlich die Pride Week Munich.



In Singapur trafen sich Ende März 2019 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die älter als 55 Jahre sind, die Personalabteilung sowie unsere Partner, das ‚Center for Seniors‘ und die Initiative ‚ProAge‘, um ein herausforderndes Thema zu diskutieren: „Aktives Altern. Oder: Wie verwandelt man die silbernen Jahre in goldene?“ Dr. Laurent Filipozzi, der Leiter des Testsegments, betonte, dass unsere Belegschaft aufgrund der steigenden Lebenserwartung immer mehr Generationen umfassen wird. Am Backend-Standort in Singapur können ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dank moderner Technologien ihren Beruf auch weiterhin ausüben. Darüber hinaus ging es um die Frage, wie man sich am besten auf den Ruhestand vorbereiten kann.

Frauenpower

Obwohl der Anteil an Frauen in technischen Berufen tendenziell steigt, sind Frauen gerade in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert. Das wollen wir ändern und eine für Frauen und Männer gleichermaßen attraktive Arbeitswelt bieten. Infineon hat sich daher das ambitionierte Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen bis zum Jahr 2020 auf 15 Prozent zu erhöhen – langfristig soll der Frauenanteil auf über 20 Prozent steigen. Alle Unternehmensbereiche unterstützen dieses Ziel mit individuellen Maßnahmen und Leistungskennzahlen und haben so dazu beigetragen, dass wir die 15-Prozent-Marke schon zum Ablauf des aktuellen Geschäftsjahres 2019 erreichen konnten.

Bereits im Jahr 2011 haben Managerinnen und Manager von Infineon ein Gender-Diversity-Netzwerk (GDN) gegründet, um eine für Frauen und Männer attraktive Arbeitswelt mitzugestalten und den Frauenanteil bei Infineon noch weiter zu erhöhen. Inzwischen gibt es an vielen Unternehmensstandorten lokale Gender-Diversity-Netzwerke, die entsprechende Aktivitäten vor Ort engagiert unterstützen.



Zum Weltfrauentag am 8. März 2019 veranstaltete das Gender-Diversity-Netzwerk (GDN) in München eine Aktion, bei der die Mitglieder mit Postkarten auf das Phänomen des Unconscious Bias aufmerksam machten. Das GDN bietet mit regelmäßigen Lunch- und Breakfast-Terminen insbesondere für Berufsanfängerinnen eine gute Plattform, um sich vernetzen und austauschen zu können. Darüber hinaus besteht auch Kontakt mit anderen Firmennetzwerken, um Erfahrungen auszutauschen.



In Wuxi ist Vielfalt Teil der Unternehmens-, Führungs- und Arbeitskultur. Am globalen Diversity-Tag feierten Kolleginnen und Kollegen auch den Start des MAGIC-Programms. MAGIC steht für „Make a Gender Inclusive Community“ und dient als eigenständige Plattform für Gender-Diversity-Aktivitäten zur Förderung einer vielfältigen und integrativen Kultur bei Infineon.

Karrieren für Frauen in technischen Berufen? Aber natürlich! Beispiel gefällig? Die in München geborene Chemikerin Alina Absmeier ist von der Initiative „FEMtech“ des österreichischen Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) zur Expertin des Monats Mai 2019 gewählt worden.

Bereits während ihrer Schulzeit entdeckte sie ihr Interesse für Chemie. Ihre Laufbahn bei Infineon begann in Österreich, direkt nach ihrem Studium der technischen Chemie. Damals stieg sie in Villach als Trainee ein. Mittlerweile hat Alina Absmeier in den verschiedensten Bereichen von Infineon gearbeitet; derzeit leitet sie die Fertigungsmodule Ofen und Nasschemie mit rund 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. An Infineon schätzt sie vor allem die Produkte, „die unsere Welt einfach ein kleines Stück mitgestalten“. Die Möglichkeiten, die sie als Technikerin im Unternehmen hat, machen Infineon für sie zu einem besonderen Arbeitgeber. Bei Infineon kann sie neue Dinge ausprobieren und ihre Ideen verwirklichen.

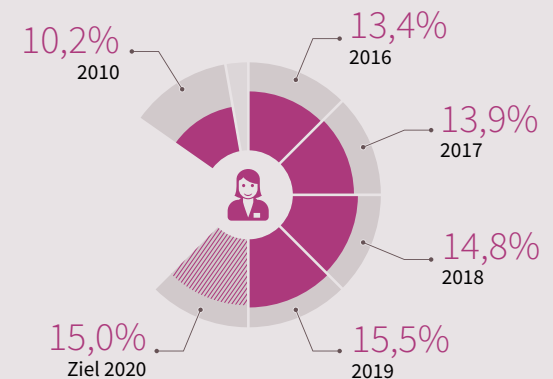
„Was will man mehr in einem Beruf?“ Ihr Schlüssel zum Erfolg ist, die Leidenschaft zum Beruf zu machen. Um Mädchen und Frauen für technische Berufe zu begeistern, sollte man bereits im Kindergartenalter das Interesse für Technik wecken, die klassischen Rollenbilder brechen, am besten auf spielerische Weise, findet sie. Alina Absmeier setzt sich neben ihrer Arbeit auch sehr stark für das Thema Diversity ein. „Diversität bedeutet für mich, über den Tellerrand hinauszuschauen. Das Zusammentreffen verschiedener Kulturen ist eine Bereicherung und auch eine Weiterentwicklung für uns alle.“



Alina Absmeier

Frauen in Führungspositionen

(Infineon weltweit)*



* Ab dem Geschäftsjahr 2016 sind die Daten von den ehemaligen International Rectifier Standorten enthalten.

Talente – mit Infineon ins Ausland



Talente – mit Infineon ins Ausland

Ein Auslandseinsatz für die Firma – für viele ist das ein Traum. Und ein guter Grund, bei Infineon zu arbeiten, denn innerhalb des Unternehmens ergeben sich zahlreiche Möglichkeiten, für eine gewisse Zeit an einen anderen Standort zu wechseln.

Infineon bietet drei Arten von internationalen Einsätzen an:

- › Langzeiteinsätze für 13 bis 36 Monate,
- › Kurzeiteinsätze für drei bis zwölf Monate und
- › Training on the Job für drei bis zwölf Monate (zum Beispiel das International Graduate Program IGP, beschrieben im Kapitel „Talente – wir wollen die Richtigen“).

Natürlich sind ein Umzug in ein anderes Land und der vorübergehende Wechsel in eine teils völlig unterschiedliche Kultur auch große Herausforderungen. Daher berät HR alle internationalen Assignees – so heißen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Auslandsmission – und deren Führungspersonen vor dem Einsatz, während des Auslandsaufenthalts und auch nach deren Rückkehr. Damit sie sich auf die Einarbeitung vor Ort und auf die kulturellen Erfahrungen konzentrieren können, übernimmt das HR-Employee-Mobility-Team viele organisatorische Aufgaben, die mit dem Umzug verbunden sind – entweder selbst oder mit Hilfe spezialisierter Partner vor Ort.



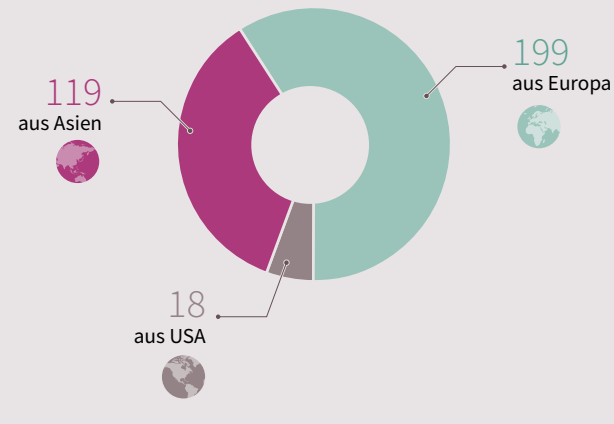
”

Es ist immer wichtig, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ausland integrieren und wohlfühlen können. Gerade deshalb weiß ich es sehr zu schätzen, dass unsere Personalabteilung sich umfassend dafür einsetzt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in ein anderes Land gehen, optimal im neuen Umfeld zu unterstützen. Vor allem die Hilfe bei der Wohnungssuche sowie beim Verstehen der Kultur im Zielland ermöglichte meiner Familie und mir einen problemlosen Übergang in eine völlig neue Umgebung.“

Inka Tews,
Regional Head of HR Americas

336 Assignees

(Infineon weltweit 2019)



Im Geschäftsjahr 2019 waren 324 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf insgesamt 336 internationalen Einsätzen in 20 Ländern tätig. Deutschland, Malaysia, Singapur, Österreich und die USA gehören zu den fünf wichtigsten Zielländern.

Im Rahmen des International Graduate Program (IGP) durchlaufen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vielfältige Stationen bei Infineon. So auch Alexander Güllüoglu, der innerhalb von drei Monaten in Shanghai nicht nur Kultur, Menschen und Mentalität kennenlernte, sondern auch den pünktlichen Nahverkehr im Zweiminutentakt schätzen lernte. „Es gibt vieles, das mich begeistert hat. Zum einen das bargeldlose Bezahlen, da es sehr bequem ist und schnell geht. Die Fahrt mit der Magnetschwebbahn (Maglev Train) bringt einen in acht Minuten vom Flughafen zur Stadt mit einer Höchstgeschwindigkeit von 431 Kilometern pro Stunde, das ist ein echtes Erlebnis! Und letztendlich habe ich die Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft der Menschen in Shanghai sehr zu schätzen gelernt.“ Bei der Division Automotive in China konnte er als Application Engineer seine Fachexpertise weiter ausbauen und im gemeinsamen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen viel über die chinesische Arbeitsweise lernen, vor allem im Hinblick auf asiatische Kunden. „Ich habe mir dadurch ein großes Netzwerk aufbauen können, sowohl beruflich als auch privat. In Shanghai habe ich eine ganz neue Welt und Kultur kennengelernt, die mich sehr inspiriert haben.“ Und natürlich auch, wie sein neuer Spitzname „Shanghai Kid“ auf Chinesisch geschrieben wird: 上海小子.





Anfang Oktober 2018 startete das Projekt „PowerGrowth@Villach“. Seitdem wurden insgesamt 31 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich aus der Fertigung in Villach nach Dresden auf Short Term Assignment entsendet, das bedeutet Know-how-Transfer durch internationale Mitarbeiterinsätze. Als Subprojekt von „Grow Power 300“ hat es zum Ziel, das in Dresden bewährte System auch in der neuen 300-Millimeter-Fabrik in Villach zu implementieren. Die viermonatige Lernreise nach Dresden bedeutete für die erfahrenen Kolleginnen und Kollegen aus Villach nicht nur eine tolle berufliche Weiterentwicklung, sondern war auch eine neue Erfahrung für das Privatleben. Intensiv und professionell werden die Entsendungen von einem standortübergreifenden HR-Team begleitet und organisiert. Wichtig ist es dabei, den Onboarding-Workshop zur Methodenvermittlung und die Rahmenbedingungen so ansprechend wie möglich zu gestalten, um den Wissenstransfer im Sinne von Learning by Doing in der Dresdner 300-Millimeter-Linie optimal zu unterstützen.



Von Porto nach München: Andreia Figueiredo ist für einen Kurzeinsatz nach Neubiberg entsendet worden und übernimmt am Campeon die Führungsrolle innerhalb des Talent-Attraction-Teams in München, zusätzlich zu ihrer Rolle für das Team in Porto. „Für mich war es genau der richtige Zeitpunkt in meiner Karriere, einen Schritt weiter aus meiner Komfortzone herauszutreten und mich der nächsten beruflichen Herausforderung zu stellen. Ich bin begeistert von München als Metropole, von den Menschen und natürlich vom Standort Campeon, der mich jeden Tag aufs Neue beeindruckt. Es ist so einfach, sich mit Kolleginnen und Kollegen zu vernetzen und Beziehungen aufzubauen. So lerne ich bei einem Kaffee- oder Lunch-Termin andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Bereichen kennen und erfahre mehr über deren Arbeit. Der Austausch bietet mir einen wertvollen Einblick in die Arbeitsweise der Firmenzentrale. Netzwerkmöglichkeiten schaffen einen großartigen Austausch für all die großen Denker, die an unseren verschiedenen Standorten beschäftigt sind. München ist für mich ein Standort, an dem alle Regionen zusammenkommen, und bestätigt damit, dass Infineon ein ‚Great Place to Work‘ ist, ganz unabhängig davon, wo man für Infineon arbeitet.“

Talente – wir wollen die Richtigen



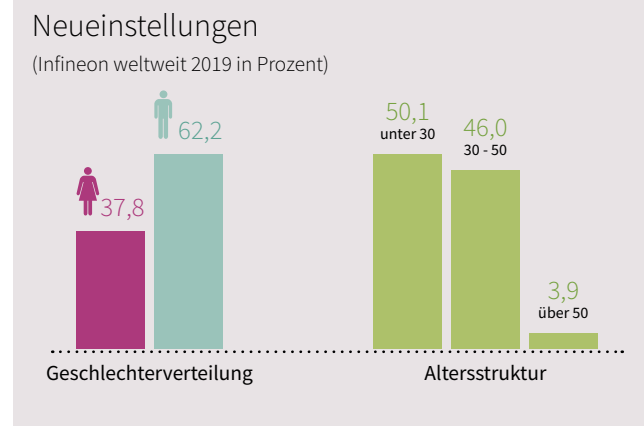
Talente – wir wollen die Richtigen

Eines ist klar: Unsere Geschäftsstrategie lässt sich nur dann umsetzen, wenn die richtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den richtigen Positionen zum Einsatz kommen. Doch selbst ein renommiertes Unternehmen wie Infineon kann sich nicht einfach darauf verlassen, dass sich die passenden Kandidatinnen und Kandidaten auf offene Stellen bewerben. Denn der Arbeitsmarkt ist hart umkämpft. Deshalb müssen wir uns Trends wie der Digitalisierung und den Herausforderungen des demografischen Wandels anpassen – und das in Zeiten eines rasanten technischen Fortschritts.

Nur Unternehmen, die sich frühzeitig auf die Veränderungen am Arbeitsmarkt einstellen, können langfristig mit Erfolg offene Stellen besetzen.

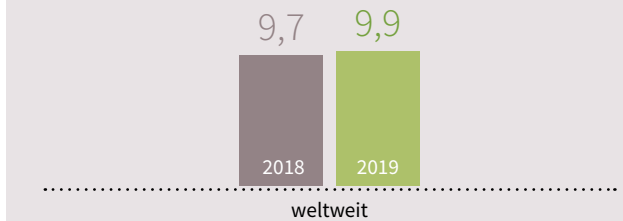
Recruiting: Gezielte Suche nach Talenten

Infineon ist an allen seinen Standorten weltweit aktiv, um die richtigen Kandidatinnen und Kandidaten zu finden und zu gewinnen. Wir arbeiten kontinuierlich an unserem Bekanntheitsgrad und am Employer-Branding – unserem Image als beliebter und innovativer Arbeitgeber. Dazu gehen wir Kooperationen mit Universitäten, Schulen und staatlichen Institutionen ein, besuchen Messen und veranstalten spezielle Events. Wir suchen auf sämtlichen Kanälen, setzen Filme ein und erleichtern die Jobsuche und die Bewerbung über unsere Karriere-Website. Des Weiteren geht unser Talent-Attraction-Management-Team (TAM) aktiv auf geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu.



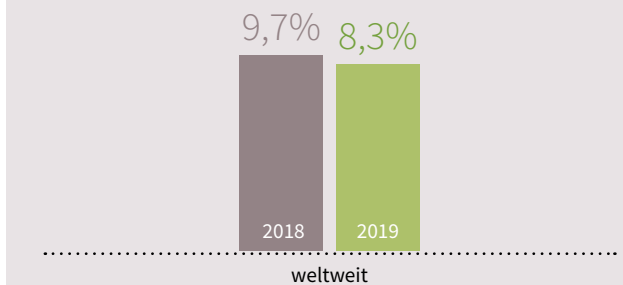
Betriebszugehörigkeit

(Infineon weltweit in Jahren)



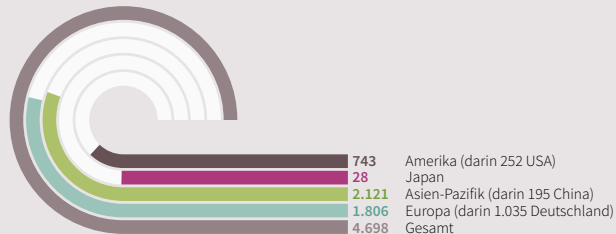
Fluktuationsrate

(Infineon weltweit inkl. Eigenkündigungen und sonstige Abgänge)



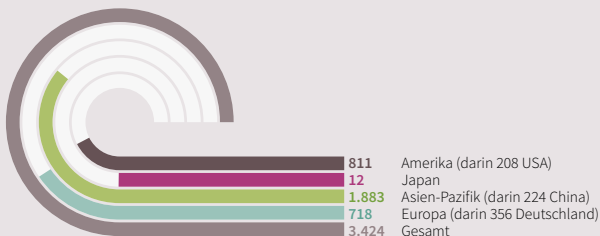
Neueinstellungen nach Regionen

(Infineon 2019)



Mitarbeiterabgänge nach Regionen

(Infineon 2019)



Strategische Partnerschaften mit Hochschuleinrichtungen werden zum Beispiel in Singapur regelmäßig gefördert. Beim letzten Infineon-Tag im Herbst 2018 in der Nanyang Technological University (NTU) vernetzten sich Infineon-Vertreter und -Studentenbotschafter mit rund 200 NTU-Studenten verschiedener Fakultäten. Der NTU Infineon Day ist eine exklusive Veranstaltung für Studierende, um Einblicke in den aktuellen Spitzenstand in der Technologiebranche zu gewinnen.

Nicht nur Engagement durch Präsenz in den Hochschulen, sondern auch das gemeinsame Erkunden neuer Wege fördert die Partnerschaft mit Hochschuleinrichtungen. In Singapur werden deshalb zusätzliche Kooperationsmöglichkeiten veranstaltet.

Dazu zählen auch die Besuche der 3-D-Drucklabor-Touren von SUTD (Singapore University of Technology and Design) im Rahmen der Industry-Night oder die Tour zu den forschungsorientierten Labors der NTU Materials Science & Engineering. So bleibt immer eine Verbindung ins Hochschulnetzwerk, und es besteht die Möglichkeit, potenzielle Talente frühzeitig zu identifizieren. Im November 2018 unterzeichnete Infineon Singapur eine Kooperationsrahmenvereinbarung mit Singapore Polytechnic (SP) mit den Schwerpunkten IoT und Robotik. Dies sind die kommenden Branchen, in denen in naher Zukunft bedeutende Innovationen erwartet werden. Solche Kooperationen sind ein dreifacher Gewinn: für Infineon, für Hochschulen und für Studierende.



Auf dem Deutschen Chancentag 2018 erkundeten potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Vielzahl von Arbeitsplätzen, Praktika und Möglichkeiten der dualen Ausbildung. Besonders das Erleben der vollautomatischen Produktionsstätte in Villach in Österreich durch die Virtual-Reality-Brille ist bei Campus-Veranstaltungen sowohl in Singapur als auch in Deutschland immer wieder ein Highlight. So probierte auch der Vorsitzende und Geschäftsführer von Infineon Asien-Pazifik, Chee Seong Chua, die VR-Brille aus.



Am 31. Oktober 2018 öffnete Infineon Porto (IFSSC) seine Pforten für rund 40 Personen. Die erste Veranstaltungsreihe hatte das Ziel, eine kleine Gruppe von Talenten einzuladen, die Infineon als Unternehmen näher kennenlernen wollten, bevor die Bewerbung auf eine Position erfolgen sollte. Dieses Konzept der offenen Tür entwickelte sich schnell zu einem sehr dynamischen Nachmittag zwischen Besuchern und IFSSC-Kolleginnen und -Kollegen. Jede IFSSC-Abteilung war in der Recruiting-Veranstaltung mit einem Werbepostering beteiligt – in einer zwölfminütigen Präsentation berichteten die Redner den jeweiligen Gruppen mit jeweils vier bis fünf Teilnehmenden von ihren persönlichen Erfahrungen mit Infineon. Der Tag stand voll und ganz im Zeichen des Teilens und Wissens – offene Stellen wurden angeboten, und Kandidatinnen und Kandidaten konnten genau erfahren, was hinter dem Stellenangebot steckt, und sich entsprechend informieren.



Anfang Januar wurden 20 Studierende aus dem TUMfast-Programm zum ersten Kammingespräch mit dem ehemaligen Finanzvorstand von Infineon, Dominik Asam, im neu eröffneten „Look Out“ in Gebäude 15 am Campeon eingeladen. Das TUMfast-Programm der TUM School of Management fördert exzellente Studierende, die „Finance and Accounting Selected Talents“ (fast). Sie studieren Management und Technologie (TUM BWL) mit dem Schwerpunkt Finance & Accounting und gehören von den Leistungen her zu den besten zehn Prozent. Infineon unterstützt das Programm als Corporate Partner. „Im Rahmen unserer Universitätsbeziehungen bilden akademische Talentprogramme wie TUMfast eine wichtige Säule, um besonders leistungsstarke Studierende für Infineon zu gewinnen“, so Rainer Schmidt-Rudloff, bei HR für University Relations verantwortlich.

Willkommen an Bord!

Für externe Kandidatinnen und Kandidaten gibt es unzählige Möglichkeiten, bei Infineon einzusteigen. Schulabsolventinnen und -absolventen können ein Praktikum, eine Ausbildung oder ein duales Studium absolvieren, Studierende können als Praktikant oder Werkstudent bei uns arbeiten oder ihre Bachelor- oder Masterarbeit bei uns schreiben. Auch eine Doktorandenstelle oder das International Graduate Program (IGP) kann ein Start in unser Unternehmen sein.

Egal in welchem Alter und in welche Position eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zu Infineon kommt: Jeder bekommt von Anfang an verantwortungsvolle Aufgaben und einen interessanten Einblick in ein dynamisches Berufsleben.

Im Geschäftsjahr 2019 wurden weltweit 4.698 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Infineon eingestellt. Die neuen Kolleginnen und Kollegen sollen nach Möglichkeit schnell in einen Arbeitsmodus gelangen und sich in ihrer Entscheidung für Infineon bestätigt sehen. Damit dies gelingt, ist ein gutes Onboarding wichtig, wobei in erster Linie die jeweilige Fachabteilung gefragt ist. Aber auch HR übernimmt hier wichtige Aufgaben: sowohl im direkten Kontakt mit den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch indirekt über die neuen Vorgesetzten.

An vielen Standorten hat sich das Onboarding bereits etabliert. Um eine einheitliche Mindestqualität zu sichern, aber auch um gute Ideen auszuweiten und kleinere Standorte zu unterstützen, hat HR im Geschäftsjahr 2018 eine weltweite Onboarding-Richtlinie erstellt. Bestandteile sind beispielsweise eine globale Willkommens-Mail, Willkommenseiten im Intranet, Vorgaben für einen Einarbeitungsplan und eine Checkliste, anhand derer Vorgesetzte die notwendigen Vorbereitungen treffen können. Außerdem legt die Richtlinie ein „Buddy-System“ fest, das in einem Flyer erklärt wird.

An allen Standorten sollen Begrüßungs- und Informationsveranstaltungen für die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stattfinden. Die Ziele sind: Informations- und Wissensaustausch sowie Motivation und Networking.

Verschiedene Maßnahmen sollen eine schnelle soziale und fachliche Integration der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen fördern. So auch bei Infineon Greater China. In diesem Jahr erfolgte eine Umstellung des Konzepts von Greater China New Hire Orientation, und die bisherige Prozess- und Tool-Schulung wurde um einige Aktivitäten beim Onboarding erweitert. So begrüßte Su Hua, Präsident von Infineon Greater China, im Juni 2019 50 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von verschiedenen Standorten: Shanghai, Peking, Shenzhen, Wuxi, Taiwan und Hongkong. Das standortübergreifende Onboarding ermöglichte es den Newbies von Anfang an, zu netzwerken und beim gemeinsamen Austausch Kultur, Vision und Mission von Infineon kennenzulernen. Aber auch die Expertenpräsentationen über Produkte und Anwendungen aus den verschiedenen Divisionen gaben allen einen guten Einblick ins tägliche Geschäft. Verknüpft wurde dies noch mit persönlichen Karrierestorys von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die schon länger im Unternehmen tätig sind. Ein gelungener Tag, um allen gemeinsam einen erfolgreichen Start bei Infineon zu ermöglichen.



Ausbildung und duales Studium

Den Schulabschluss fast in der Tasche und bereit für neue Abenteuer? Ob klassische Ausbildung oder duales Studium: Bei Infineon können Schulabgänger aus einer breiten Palette an technischen und kaufmännischen Ausbildungsberufen sowie dualen Studiengängen wählen. Im Geschäftsjahr 2019 waren insgesamt 394 Auszubildende und dual Studierende weltweit bei Infineon beschäftigt.

An den Standorten München, Regensburg und Warstein bietet sich den kaufmännischen Auszubildenden eine ganz besondere Gelegenheit: Sie können im Rahmen des EU-Förderprogramms Erasmus+ vier Wochen ihrer Ausbildung im europäischen Ausland verbringen. Im Jahr 2019 waren insgesamt sieben Auszubildende am Standort Porto, um neben der Sprache auch die kaufmännischen Inhalte ihrer Ausbildung im Bereich Accounting zu vertiefen.

Nachwuchsförderung beginnt bei Infineon nicht erst bei der Ausbildung von Fachkräften, sondern bereits deutlich eher. Denn früh übt sich, wer Experte werden will. Darum wollen wir schon die Kleinsten für Technik begeistern. Sozusagen unsere komplexen Produkte und Technologien verständlich erklären – und das mit einer großen Portion Spaß! So lernen Kinder schon beizeiten, welchen Beitrag die Mikroelektronik für eine lebenswerte Zukunft und den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen leisten kann.



Rebecca Wisbacher (Mitte) war eine der Auszubildenden, die einen Auslandsaufenthalt in Porto erleben konnten. Der Erfahrungsaustausch war für die angehende Industriekauffrau etwas ganz Besonderes und zudem eine hervorragende Chance, die Landeskultur und das internationale Arbeitsumfeld kennenzulernen und ihre Sprachkenntnisse zu verbessern. „So etwas ist in einem Unternehmen keine Selbstverständlichkeit“, meint Rebecca Wisbacher. „Ich finde es toll, dass Infineon mir diese Chance in Porto ermöglicht hat. Der Sprung ins Ausland hat mich viel selbstbewusster gemacht. Nun fällt mir unter anderem der Wechsel in andere Abteilungen viel leichter.“

Chips@School ist ein von Infineon im Jahr 2012 ins Leben gerufener Wettbewerb, der mittlerweile nicht mehr nur in Deutschland, sondern auch weltweit stattfindet, beispielsweise in Singapur und Irland. Schülerinnen und Schüler ab der achten Klasse werden dazu aufgerufen, neue Lösungen und Anwendungsbeispiele für Halbleiter zu entwickeln. Sie beschäftigen sich dabei mit vielen interessanten Fragen: Was machen die Chips von morgen? Wie sieht die Zukunft aus? Und einige mehr.



MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Absolventen dieser Fächer sind heute gefragter denn je. Deshalb hat Human Resources im Herbst 2017 das Projekt „MINT-Minis“ ins Leben gerufen. Auf der neuen Homepage im Intranet sind altersgerechte Materialien und kindgerechte Foliensätze zu finden. Themen sind Technik im Allgemeinen und Halbleitertechnik im Besonderen. Um schon die Jüngsten für Technik zu begeistern, können an allen deutschen Ausbildungsstandorten Reinraumanzüge in verschiedenen Kindergrößen sowie Experimentierkoffer ausgeliehen werden. Die „MINT-Minis“ sollen Infineon-Kolleginnen und -Kollegen weltweit motivieren, in Kindergärten und Schulen zu gehen, um Kinder zwischen drei und zehn Jahren für die MINT-Welt zu begeistern. Erste Projekte gab es bereits in Europa, den USA und Asien.



In diesem Jahr hatten insgesamt 30 technisch interessierte Mädchen im Alter zwischen 13 und 17 Jahren die Möglichkeit, beim Girls' Day 2019 auf dem Campeon in München einen besonderen Tag zu erleben. Mit einer Rallye quer über das Gelände gewannen die Schülerinnen erste Einblicke in die Strukturen von Infineon. Anschließend konnten sie ihre Fähigkeiten in verschiedenen technischen Workshops testen und spannende Experimente durchführen. Ziel des Girls' Day ist es, die Mädchen bei der Berufswahl zu unterstützen sowie das Interesse an Berufen und Studiengängen im MINT-Bereich zu wecken und zu fördern.

Als Alternative oder als Zusatz zur abgeschlossenen Ausbildung bietet Infineon Deutschland Abiturientinnen und Abiturienten sowie ehemaligen Auszubildenden das duale Studium an. Kein anderer Studiengang enthält einen so hohen Praxisanteil, denn Theorie- und Praxisphasen wechseln sich ab. Je nach Studienmodell dauert das duale Studium drei, dreieinhalb oder vier Jahre. Danach haben die Absolventinnen und Absolventen einen Bachelortitel in der Tasche. Erfolgreiche Bachelorabsolventinnen und -absolventen können anschließend ihr Wissen in einem dualen Masterstudium weiter ausbauen.

Ein duales Studium ist die ideale Möglichkeit, bei monatlicher Vergütung zu studieren und gleichzeitig verschiedene Aufgaben des Unternehmens kennenzulernen. Die Absolventinnen und Absolventen wissen später sehr genau, in welchem Bereich sie am liebsten einsteigen möchten.



Im Jahr 2019 gewannen die Schülerinnen und Schüler des Gymnasiums Lappersdorf in Bayern den deutschlandweiten Wettbewerb mit einer Siebprämie in Höhe von 500 Euro. Sie entwickelten ein System „Safety Bus“, das im Falle eines Busunfalls automatisch die Fensterscheiben des Busses löst und auswirft. Auch der mit 300 Euro dotierte zweite Preis ging an das Gymnasium Lappersdorf. Die Schülerinnen und Schüler hatten die Idee zur „Holo-Watch“ – einer Smartwatch mit spezieller Folie auf dem Display, die sich bei einem Holo-Anruf aufbläst und den Anrufer als Hologramm zwischen Display und gewölbter Folie zeigt. Der dritte Platz ging an das Goethe-Gymnasium in Regensburg – mit der Idee für ein Gerät, das mittels Kamera und Ortungschip die Tiefsee erforscht und auf seiner Erkundungstour gleichzeitig den (Plastik-)Müll einsammeln kann.

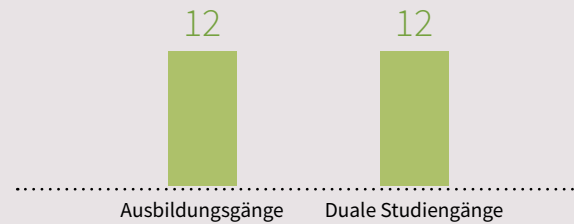


Bei der diesjährigen Absolventenfeier im September 2019 wurden insgesamt acht Auszubildende und vier Studentinnen und Studenten von Infineon verabschiedet. Die beste IHK-Absolventin ist Anna Birnthaler. Im Rahmen ihres dualen Studiums der Mikrosystemtechnik absolviert sie bei uns eine integrierte Ausbildung zur Elektronikerin für Betriebstechnik.



Erfolgreich war in diesem Jahr auch Anna Birnthal. Sie ist Verbundstudentin bei Infineon; sie absolviert also ein duales Studium mit integrierter Ausbildung zur Elektronikerin für Betriebstechnik. Die IHK-Abschlussprüfung ihrer Ausbildung hat sie im Sommer 2019 mit 97 von 100 Punkten abgeschlossen und im Anschluss einen von Infineon geförderten Auslandsaufenthalt in Malaysia verbracht. „Meine Hauptmotivation zum Aufnehmen eines dualen Studiums war, neben der Theorie auch direkt die Kenntnisse und Fähigkeiten eines Elektrikers zu erlernen und sie in der Lehrwerkstatt praktisch umsetzen zu können. Der optionale Auslandsaufenthalt zeigt noch viele andere Facetten, bisher Gelerntes umzusetzen. Zudem bekommt man während des ganzen Studiums bei allen Fragen und Anliegen Unterstützung von HR“, so Anna Birnthal.

Ausbildungsgänge



Kooperationen mit Hochschulen

Die enge Zusammenarbeit mit Hochschulen ist aus vielen Gründen sehr wichtig. An vorderster Stelle steht natürlich die Gewinnung erfolgreicher Absolventinnen und Absolventen als Berufseinsteiger. Dazu bieten wir diverse duale Studiengänge an. Aber auch der Wissensaustausch sowie gemeinsame Innovationsprojekte werden vorangetrieben, um stets auf dem neuesten Stand der Technik zu bleiben.

Für eine enge Kontaktpflege an den jeweiligen Standorten haben zahlreiche Infineon-Ingenieurinnen und -Ingenieure Lehraufträge an anerkannten Universitäten im In- und Ausland übernommen. Wir unterstützen Hochschulen mit Stiftungsprofessuren oder Forschungslaboren. Ferner besuchen wir Hochschulmessen, halten Vorträge auf Kongressen und laden zu Exkursionen in unser Unternehmen ein.



”

Die Zukunft unseres Unternehmens wird in den Händen der talentierten jungen Menschen liegen, die wir heute ausbilden. Daher ist es umso wichtiger, die Weiterbildung ambitionierter Absolventinnen und Absolventen mit attraktiven Initiativen und Kooperationen zu fördern und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich im sozialen Austausch Infineon-weit zu vernetzen. Als innovationsstarker globaler Technologieführer ist es für uns besonders wichtig, im Recruiting-Prozess Talente aller Nationalitäten anzusprechen und sie im weiteren Verlauf mit Hilfe vielseitiger Integrationsmaßnahmen zu unterstützen.“

Sabine Herlitschka,
CEO and Technology Director
Infineon Technologies Austria AG



Das Büro bei Infineon Korea war im Januar für zwei Wochen voll mit Gaststudenten besetzt. Den Grund hierfür bildete ein von der Regierung finanzierter Automobil-Halbleiter-Trainingskurs, den Infineon Korea zusammen mit der KSIA (Korean Semiconductor Industry Association) veranstaltete. Bei dem bereits zum vierten Mal stattfindenden zweiwöchigen Training teilten die Branchenexperten der Automobilindustrie ihr Know-how mit den Gaststudenten, gaben praktische Einblicke in die Halbleiterbranche und unterstrichen die Bedeutung von Infineon als Schlüsselakteur in der Industrie.

Infineon Austria und die Universität Innsbruck gründeten in diesem Jahr das Innsbruck Power Electronics Lab (i-PEL) und rüsten sich nun gemeinsam für die Zukunft. Unter der Leitung von Prof. Dr. Petar Grbović sollen junge Talente zu Expertinnen und Experten in der Halbleiterbranche ausgebildet werden. Die Kooperation zwischen Infineon und der Universität Innsbruck verbindet Industrie mit Forschung und bringt beiden Seiten großen Nutzen. Mit Hilfe von Forschungsaktivitäten können nicht nur ganz neue Möglichkeiten geschaffen werden, sondern es können auch neue Produkte und neue Anwendungen im Bereich der Leistungselektronik nach den Anforderungen von Infineon sowie nach globalen technologischen Trends schnell in die Praxis umgesetzt werden, zudem bieten sie einen Wettbewerbsvorteil. „Ein aus meiner Sicht noch größerer Vorteil ist das Thema der Talente-Rekrutierung: Studierende lernen Infineon früh als führendes und innovatives Halbleiterunternehmen und als spannenden Arbeitgeber kennen“, so Petar Grbović. Eine Kooperation mit einem tollen Mehrwert für beide Seiten.



Praktikanten und Werkstudenten

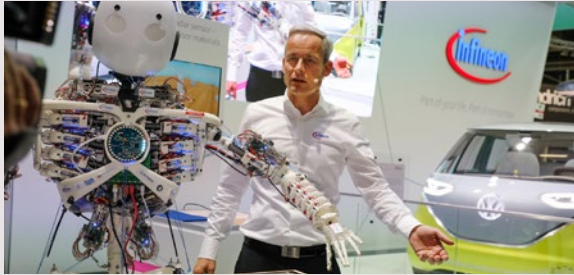
Für Studentinnen und Studenten sowie Hochschulabsolventinnen und -absolventen gibt es bei Infineon in allen Bereichen attraktive Möglichkeiten, um Teil des Teams zu werden. Wir bieten Praktika, Tätigkeiten als Werkstudentinnen und Werkstudenten oder die Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten an. Klar ist: Alle Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger können sich auf einen Raum für Kreativität und Praxiserfahrung mit neuester Technologie freuen und so einen erfolgreichen Karrierestart hinlegen.

Trendence, ein unabhängiges Marktforschungs- und Beratungsunternehmen im Bereich Employer Branding, identifiziert jedes Jahr die attraktivsten Arbeitgeber. Dabei wählen die Ingenieurstudierenden Infineon Deutschland immer wieder unter die Top-100-Arbeitgeber. Über 50.000 Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer beurteilten in diesem Jahr Unternehmen im Hinblick auf deren [Attraktivität und Bekanntheitsgrad](#) sowie auf der [Grundlage ihrer eigenen Bewerbungsintention](#).

Über 7.500 Praktikantinnen und Praktikanten bewerteten bei einer [Umfrage der CLEVIS Group](#) die Arbeitsbedingungen in verschiedenen Unternehmen. Die Studie kategorisiert die Firmen in vier Bereiche: Stars, Pretender, Hidden Champions und Challenger. Die Einteilung von Infineon als „Star“ zeichnet das Unternehmen sowohl in der Arbeitgeberqualität als auch beim Markenimage aus. Die Praktikantinnen und Praktikanten in diesen Unternehmen sind mit ihrem Arbeitgeber und dem Praktikum sehr zufrieden. Infineon verbessert die Qualität der Praktika ständig, um die junge Generation der Zukunft für sich zu gewinnen und als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Die Student-Attraction-Manager nutzen für ihre Suche unterschiedliche Kanäle, beispielsweise Messen und Workshops, um in Schulen und Universitäten die besten Talente zu finden.



Ein Schülerpraktikum bei Infineon Singapur (IFAP) zu absolvieren ist eine besondere Chance. Jährlich organisiert der Standort Singapur drei Lunch-Workshops – eine Plattform für Praktikantinnen und Praktikanten, um sich schon frühzeitig zu vernetzen und ihre Erfahrungen mit Infineon auszutauschen. Im ersten Halbjahr nahmen rund 50 Praktikantinnen und Praktikanten an der Lunchtalk-Session bei Infineon Singapur teil. Eine gemeinsame Sitzung zum Thema Karriereplanung bot die Möglichkeit, bei einer psychometrischen Beurteilung die grundlegenden Persönlichkeitstypen und Arbeitsumgebungen kennenzulernen, um zu verstehen, wofür jeder am besten geeignet ist.



Aber auch Messen sind immer wieder eine attraktive Plattform, um nach Talenten zu suchen und über Karrieremöglichkeiten bei Infineon zu informieren. Bei der Messe electronica 2018 in München überzeugte das Standkonzept nicht nur Fachbesucher, sondern zog auch potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten an. Darüber hinaus brachte ein Shuttlebus 50 ausgewählte Studentinnen und Studenten zur Messe. Dort hatten sie bei drei Führungen die Möglichkeit, nicht nur die Weltleitmesse der Elektronik zu erkunden, sondern auch den Infineon-Stand. Michael Schinke, Senior Director Marketing Communications, kommuniziert hier mit dem humanoiden Roboter Roboy, der mit mehreren Sensoren der XENSIV™-Familie von Infineon ausgestattet ist.

Talent-Programme

Unsere Welt verändert sich – und das immer schneller. Mit einer breit angelegten Initiative will Infineon dem sich auch in der Arbeitswelt vollziehenden Wandel begegnen. Herzstück der Aktivitäten ist das International Graduate Program (IGP), dessen Ziel es ist, topqualifizierte Absolventinnen und Absolventen zu gewinnen. Das Programm verfolgt einen globalen Ansatz. Das heißt, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können ihr Netzwerk sowohl über Bereichsgrenzen als auch über Ländergrenzen hinweg aufbauen. Dabei liegt mindestens eine der drei bis vier Stationen des Programms im Ausland. In regelmäßigen Telefonkonferenzen und virtuellen Meetings tauschen sich die IGPers untereinander aus. Halbjährlich finden zudem persönliche Treffen im Rahmen von globalen Konferenzen statt.



Informationen zum International Graduate Program (IGP):

- > Dauer: 18 Monate
- > Bewerberinnen und Bewerber: Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit Bachelor- oder Masterabschluss
- > Drei bis vier Stationen, davon mindestens ein Auslandsaufenthalt mit der Dauer von vier bis sechs Monaten
- > Aufgabenbereiche: divisions- und funktionsübergreifend
- > Betreuung: individuell durch Buddy- und Mentoring-Programme
- > Netzwerk: international mit regelmäßigen Jours fixes sowie virtuellen, regionalen und internationalen IGP-Treffen

Vom 5. bis 9. November 2018 trafen sich am Standort Neubiberg 45 der weltweit tätigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer des International Graduate Program (IGP) zum intensiven Training und Networking. „Hört niemals auf zu lernen!“ Mit diesen Worten eröffnete CEO Reinhard Ploss die Veranstaltung. Anschließend wurde zusammen mit CEO Reinhard Ploss, CMO Helmut Gassel und PMM Division President Andreas Urschitz über die Themen „Führungsphilosophien und die Herausforderungen der Digitalisierung“ diskutiert. Im Vordergrund der Konferenz stand der interkulturelle Austausch. Unter dem Motto „Empower Yourself for Effective Collaboration“ absolvierten die aus aller Welt angereisten Teilnehmenden zwei volle Trainingstage. Dabei konnten sie ihre sozialen Kompetenzen trainieren, sich in kultureller Achtsamkeit üben und die eigenen Fähigkeiten reflektieren. Ihren Abschluss fand die Konferenz mit einem gemeinsamen Kochabend deutscher (Ess-)Kultur.

„Die Möglichkeit, ein globales Netzwerk über verschiedene Funktionen hinweg aufzubauen, Kolleginnen und Kollegen der weltweiten Infineon-Standorte aus erster Hand kennenzulernen und von erfahrenen Mentoren zu lernen, das alles macht diese 18 Monate zu einer inspirierenden Erfahrung“, sagt Christiane Durner, Automotive (ATV) am Standort Neubiberg und Teilnehmerin des International Graduate Program. „Ich habe viele Einblicke in das Unternehmen und die Welt der Halbleiter bekommen und werde vom International Graduate Program weit über meine Zielposition hinaus profitieren.“



Im März 2019 trafen sich die jungen Talente des International Graduate Program zu einer weiteren Konferenz am Standort Villach. Im Mittelpunkt standen der funktionsübergreifende Austausch und die internationale Vernetzung. Darüber hinaus ging es um die Verbesserung von Projektmanagementfähigkeiten, die an zwei intensiven Trainingstagen durch die Vermittlung klassischer und agiler Methoden gefördert wurden. Ein zusätzliches Highlight war der Management-Talk mit der Vorstandsvorsitzenden von Infineon Austria, Sabine Herlitschka, und dem Finanzvorstand von Infineon Austria, Oliver Heinrich. Die IGP-Community nutzte das Gespräch, um Themen wie Work-Life-Balance, Zukunftsvisionen und Herausforderungen während der Karrierelaufbahn zu diskutieren. Ein guter Austausch für alle Seiten mit vielen wertvollen Tipps, der den Expertinnen und Experten von morgen die Gelegenheit bot, schon am Beginn ihrer Karriere viel Wissen und nützliche Erfahrungen zu sammeln.



International Graduate Program | 18 months



Infineon macht fit für den Arbeitsmarkt

Seit Jahren unterstützen wir junge Menschen dabei, sich gut auf die Herausforderungen des Arbeitsmarkts vorzubereiten. Mit dem Integrationspreis des Landes Kärnten wurde am 17. Juni 2019 das Projekt „Lehre mit Asyl“ der Infineon Technologies Austria AG gewürdigt. Ziel der Auszeichnung ist es, Gemeinden und Unternehmen hervorzuheben und sichtbar zu machen, die mit ihrem Engagement einen aktiven Beitrag im Integrationsbereich leisten. Infineon sicherte sich mit dem Projekt „Lehre mit Asyl“ in der Kategorie „gemeinsam.arbeiten“ den ersten Platz.

Mit diesem Projekt verfolgt Infineon das Anliegen, junge Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ihre Potenziale zu nutzen sowie dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Ausschlaggebend für die Jury war die Nachhaltigkeit dieser Initiative. Schon seit 2016 bietet Infineon jungen Menschen mit Asylstatus die Möglichkeit einer Doppellehre (Mechatronik/Elektrotechnik beziehungsweise Elektrotechnik/Metalltechnik). Die Lehrlinge erhalten eine hochwertige und fundierte Ausbildung, bei der sie sich nicht nur technisches Fachwissen aneignen, sondern wo ihnen auch Werte und soziale Fähigkeiten vermittelt werden. Nach ersten Gesprächen mit den potenziellen Kandidaten haben die ausgewählten Personen zuerst ein ein- bis zweiwöchiges Praktikum an der Technischen Akademie Sankt Andrä bestritten, um im Anschluss einen Aufnahme-Test zu absolvieren. Bei Verständigungsproblemen

erhalten sie Unterstützung, ansonsten ist der Test für alle gleich. Ein abschließendes Gespräch mit den qualifizierten Kandidaten führt zur endgültigen Entscheidung, ob sie eine Ausbildung aufnehmen können. In diesem Jahr befinden sich acht junge Männer aus Afghanistan, Syrien und dem Iran in der Lehre. Gemeinsam mit österreichischen Lehrlingen teilen sie sich in Sankt Andrä eine Unterkunft.

Das SommerCamp Physik fand im Geschäftsjahr 2019 bereits zum fünften Mal statt. Das Angebot der Universität Paderborn ermöglicht den zukünftigen Abiturientinnen und Abiturienten einen Einblick in das Studenten- und Arbeitsleben einer Physikerin oder eines Physikers. Auf dem Programm des diesjährigen Camps stand eine Kombination aus angewandter Physik, wissenschaftlichem Arbeiten und beruflichen Perspektiven. Ein Highlight war der Besuch in den Forschungslaboren bei Infineon in Warstein sowie Informationen zu den entsprechenden Karrieremöglichkeiten und Perspektiven durch unser Talent-Attraction-Management. Die 30 Schülerinnen und Schüler hörten auch eine spannende Vorlesung zum Thema Festkörperphysik und konnten sich bei einem „Speed Dating“ mit Physikern am Standort austauschen. Eine tolle Veranstaltung, um naturwissenschaftlich interessierten Schülerinnen und Schülern eine genaue Vorstellung vom Physikstudium zu vermitteln und sie fit für den Arbeitsmarkt zu machen.

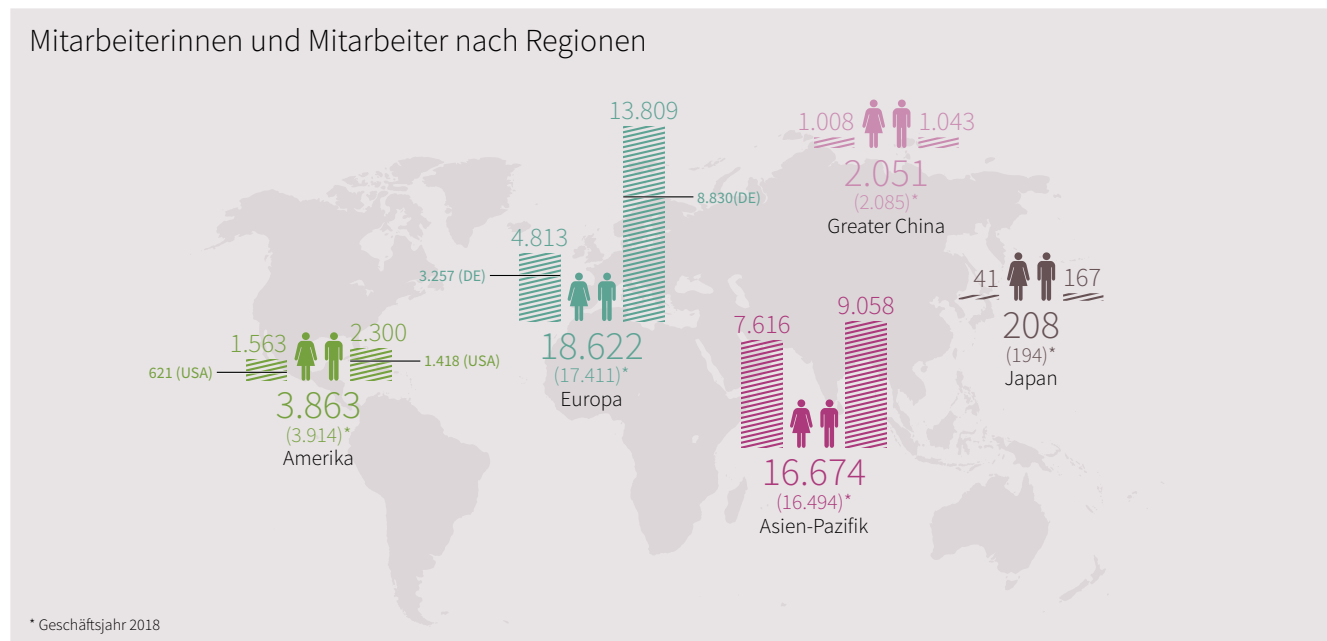
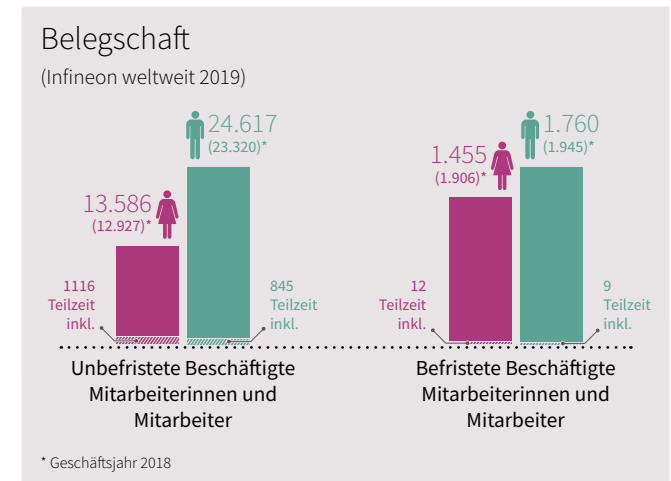
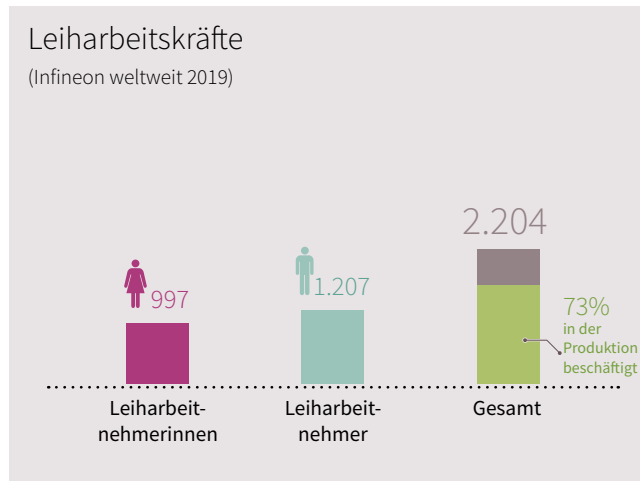


Belegschaft – Kultur der guten Zusammenarbeit



Belegschaft – Kultur der guten Zusammenarbeit

Wir wollen unseren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen „Great Place to Work“ bieten. Denn nur zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können langfristig unternehmerische Höchstleistungen erbringen. Deshalb stehen gerechte Arbeitsbedingungen und eine Unternehmenskultur, in der sich alle wohlfühlen, für uns an erster Stelle. Genau wie im Sport sehen wir uns verpflichtet, Leistung, Engagement und Erfolge anzuerkennen und entsprechend gerecht zu entlohnen. Wir sind auf vielen Ebenen aktiv, um auch weiterhin ein attraktiver und wettbewerbsfähiger Arbeitgeber auf dem globalen Arbeitsmarkt zu bleiben.



Arbeitnehmervertretung: Gemeinsam gestalten

Eine starke Vertrauenskultur mit einer offenen und ehrlichen Kommunikation ist uns auch im Dialog mit unseren Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern sehr wichtig. Mitbestimmung ist ein wesentlicher Faktor der Personalarbeit. Gemeinsam gestalten wir in den jeweiligen Gremien, insbesondere im Gesamtbetriebsrat und im Unternehmenssprecherausschuss, die Basis für eine erfolgreiche Umsetzung unserer Kernthemen.



”

Auch in diesem Jahr lag ein Schwerpunkt der Zusammenarbeit zwischen Firmenleitung und Gesamtbetriebsrat auf dem Thema Automatisierung und dem damit verbundenen digitalen Wandel der Arbeitswelt an unseren Standorten. Das vorrangige Ziel bleibt, alle Beschäftigten im Prozess mitzunehmen und ihre zukünftigen Aufgaben und Beschäftigungen in den Betrieben im Kontext mit den neuen Herausforderungen sicherzustellen. Dazu wurde eine Projektgruppe mit Vertretern der Firmenleitung und des Gesamtbetriebsrats gebildet, die von gemeinsam beauftragten Experten unterstützt wird. Im Zuge dieses Projekts wurden bereits drei Produktionsstandorte (Warstein, Villach, Regensburg) besucht und wertvolle Informationen zum Stand der Automatisierung gewonnen. Als Nächstes sollen die Standorte Neubiberg und Dresden betrachtet werden. Daraus werden dann Maßnahmen abgeleitet, die konzernweit dazu

führen sollen, die Qualifikation und Weiterbildung unserer Beschäftigten zentral zu unterstützen und zu fördern. Ein schönes Beispiel dafür, wie man diesen Weg gemeinsam erfolgreich bestreiten kann, ist auch der Abschluss einer zukunftsweisenden Vereinbarung zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat zur Automatisierung der Frontend-Fertigung im Werk Regensburg mit dem klaren Ziel der Sicherung der Arbeitsplätze. Dies war nur möglich durch die konstruktiv-kritische und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen.“

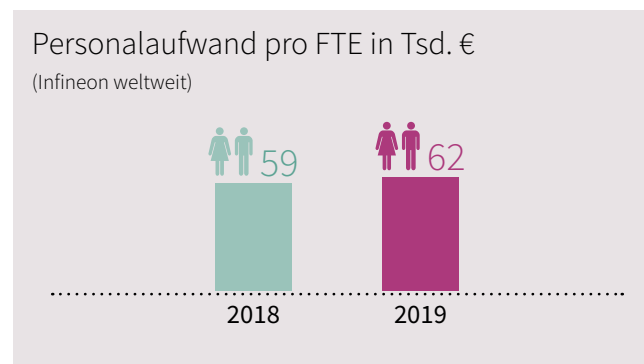
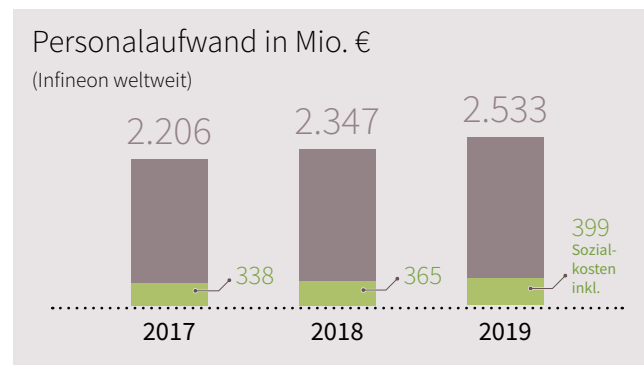
Ronald Künemund,
Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats

Vergütung: Beteiligung am Unternehmenserfolg

Um exzellente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und halten zu können, ist eine attraktive, faire und marktgerechte Vergütung eine wesentliche Voraussetzung. Da wir unseren Beschäftigten einen zusätzlichen Ansporn geben wollen, um Höchstleistungen zu erbringen und ergebnisorientiert zu handeln, werden sie angemessen am Unternehmenserfolg beteiligt: Der jährliche Erfolgsbonus, der unmittelbar vom Geschäftserfolg abhängig ist, wird zusätzlich zum Fixgehalt ausgezahlt.

Des Weiteren profitieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von betrieblichen Leistungen, die sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigten angeboten werden. Art und Umfang dieser Leistungen hängen ab von regionalen gesetzlichen und marktüblichen Anforderungen. Wir bezahlen unsere Beschäftigten auf Basis arbeitsbedingter Kriterien wie Stellenanforderung und Leistung sowie entsprechend den jeweiligen lokalen Markterfordernissen. Geschlechtsspezifische Unterschiede spielen keine Rolle. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter bei Infineon soll angemessen und nachvollziehbar für ihre oder seine Arbeit bezahlt werden, und zwar unter Erfüllung aller gesetzlichen Standards.

Der weltweite Personalaufwand für aktive interne Beschäftigte betrug 2.533 Millionen Euro im Geschäftsjahr 2019. In diesem Betrag sind Löhne und Gehälter inklusive Mehrarbeit und Zulagen sowie Sozialkosten enthalten.



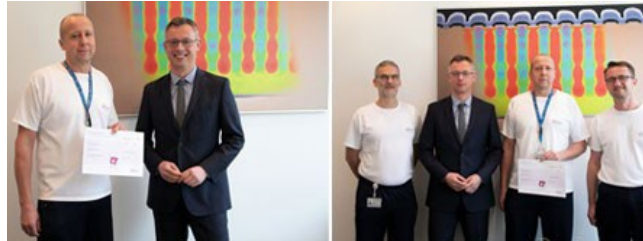
Das Infineon-Ideenmanagement

Das Ideenmanagement ist eine tragende Säule der Ideen- und Innovationskultur bei Infineon. Es bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine weitere Möglichkeit zur direkten Beteiligung am Unternehmenserfolg.

Ein Teil des Ideenmanagements ist YIP. YIP steht für „Your Idea Pays“. Schon seit Jahrzehnten wird die Belegschaft angeregt, ihre Ideen zu teilen. Auch abteilungs- und standortübergreifende globale Teams können sich daran beteiligen. Je innovativer die Idee, desto höher der Beitrag fürs Unternehmen.

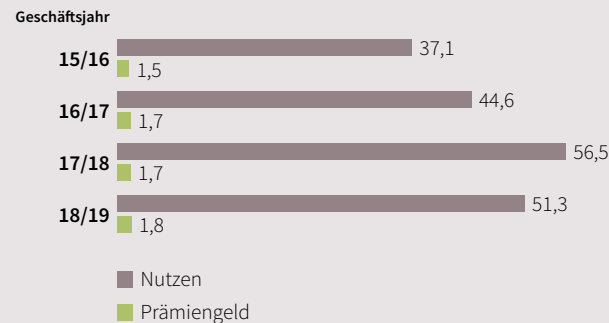
Erfolgreich umgesetzte Ideen zu Prozess-, Produkt- und Qualitätsverbesserungen tragen entscheidend zur Kosteneffizienz und zum Geschäftserfolg bei. Im Geschäftsjahr 2019 wurden weltweit 10.993 Verbesserungsvorschläge eingereicht, die einen Gesamtnutzen von 52 Millionen Euro erbrachten. An die Ideengeber hat Infineon insgesamt 1,8 Millionen Euro Prämienfelder ausgezahlt.

Ein weiterer Teil des Ideenmanagements ist der kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP), bei dem es um aktives Qualitätsmanagement und getreu dem KVP-Motto um ständige Verbesserung geht. Diesem Prinzip folgend, wird KVP über alle Mitarbeitergruppen und Bereiche hinweg angewendet.



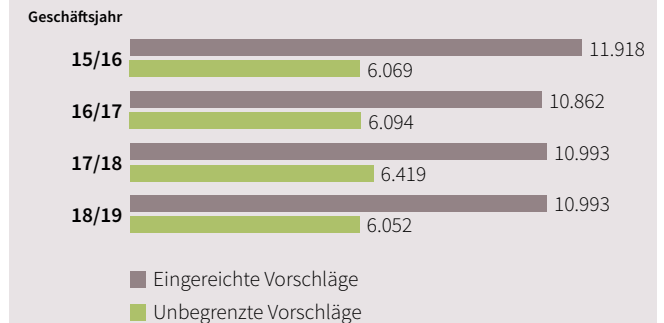
Nutzen / Prämienfeld

(Infineon weltweit in Mio. €)



Vorschläge

(Infineon weltweit)



Ausgezeichnete Ideen: der High Performance Award 2019

Der High Performance Award macht innovative Ideen sichtbar. Die Preisverleihung der einzelnen Awards erfolgt in den Kategorien Gold, Silber und Bronze und ist mittlerweile eine Art „Infineon-Oscar“ geworden. Mit dem Award hat Infineon nun bereits zum sechsten Mal herausragende Projekte und Initiativen ausgezeichnet, die einen Beitrag zu den strategischen Zielen des Unternehmens leisten. Die Preisverleihung fand am Vorabend des diesjährigen High-Performance-Forums in Salzburg statt, an dem über 400 Topmanagerinnen und Topmanager von Infineon teilnahmen. Die 100 in diesem Jahr eingegangenen Bewerbungen unter dem Motto „Digitalisierung und neue Arbeitsweisen“ begeisterten CEO Reinhard Ploss – sowohl hinsichtlich der Anzahl als auch deren Qualität. „Die vielen Bewerbungen und die Gewinnerteams haben gezeigt, dass wir mit unserem Beitrag zur digitalen Transformation große Fortschritte machen. Sie sind die Grundlage für unseren Erfolg bei Infineon“, so Reinhard Ploss. Die drei besten Teams wurden mit dem Award in Gold, Silber und Bronze ausgezeichnet. Der Award in Gold ging in diesem Jahr an das Projekt „Next Level of Sales & Marketing cross-selling 1.0 project aka Sherlock Holmes“. Die Idee ist einfach: Durch passende Produktkombinationen erhalten Kunden entsprechende Kaufempfehlungen aus dem gesamten Infineon-Portfolio analog einem Onlineshopping-Portal. Den Silber-Award bekam das Projekt

„Remote Frontend Technology Development“ (RFTD). Mit dieser Technologie können die Forschungs- und Entwicklungsingenieurinnen und -ingenieure global effektiv zusammenarbeiten. Die Kostenersparnis durch reduzierte Übertragungen und Produktänderungsmitteilungen treiben die digitale Transformation im Unternehmen weiter voran. Der Bronze-Award ging an das internationale Projekt „Robotic Process Automation“ (RPA). Das Team um dieses Projekt verfolgt den Ansatz, dass durch die

Automatisierung und Digitalisierung sich wiederholender softwarebasierter Geschäftsaufgaben der tägliche Arbeitsaufwand reduziert werden kann, was in der Folge Zeit und Kosten spart.

Um alle innovativen Ideen der 100 Teams gebührend zu würdigen, wurde in diesem Jahr ein Rap-Song produziert, verbunden mit dem Dreh eines Musikvideos. Der Songtext umfasst sämtliche Projektnamen und war ein voller Erfolg.



Die Jury verlieh diesmal auch sogenannte „Special Awards“ an zwei zusätzliche Bewerber. Einer ging an das Projekt „BEAR“ – ein ganzheitliches, global gesteuertes Leuchtturmprojekt mit mehr als 1.000 Teammitgliedern. Im Fokus stehen die Digitalisierung manueller Tätigkeiten und die Harmonisierung der Arbeitsmethoden über alle Backend-Standorte hinweg. Einen weiteren Special-Award erhielt die Initiative „Data to our people“. Sie verfolgt das Ziel, Infineon zu einem datengesteuerten Unternehmen zu machen und dafür zu sorgen, dass der enorme Wert der Daten ausgeschöpft wird, um in der Fertigung wettbewerbsfähig zu bleiben. Durch die Initiative ist es nun vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich, visualisierte Daten zu sehen, zu verstehen und entsprechend zu handeln.



Engagement für andere

Wie schon in den vergangenen Jahren bekamen auch die Gewinnerteams des diesjährigen High Performance Award die Möglichkeit, an gemeinnützige Einrichtungen ihrer Wahl zu spenden. Insgesamt spendeten die Teams 40.000 Euro. Das Resultat: erleichterte Ehrenamtliche, dankbare Eltern und vor allem leuchtende Kinderaugen.

Naturkatastrophen, Bildungsprojekte und lokale soziale Belange wie ein Kindergarten nebenan, der Hilfe braucht: Mit diversen Aktionen setzen sich Infineon-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter an allen Standorten dafür ein, anderen zu helfen. Sie tragen dazu bei, dass es der Welt ein Stückchen besser geht – nicht nur durch Geldspenden, sondern auch durch aktive Mitarbeit. Das freiwillige gesellschaftliche und soziale Engagement für die Gemeinschaft (wir nennen es Corporate Citizenship) ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur und wird von Infineon unterstützt.

Insgesamt hat Infineon im Geschäftsjahr 2019 mit Sponsoring, ehrenamtliche Tätigkeiten, Sachspenden und mit mehr als einer Million Euro Geldspenden zum Corporate Citizenship beigetragen.

Link auf Nachhaltigkeitsbericht:

www.infineon.com/nachhaltigkeit_reporting



Bob LeFort, President Infineon Americas, übergab den Preis im Namen von Infineon. Das in diesem Jahr mit dem Gold Award prämierte Projektteam („NLoS&M Cross-Selling 1.0 aka Sherlock Holmes“) unterstützte mit einer Spende in Höhe von 10.000 Euro Lifewater International. Die Organisation hilft Familien in extremer Armut und ermöglicht ihnen den Zugang zu sauberem Trinkwasser – und verbesserte somit den Gesundheitsstandard innerhalb der Dörfer in Afrika. Mit der Spende von Infineon konnten mehr als 200 Frauen, Kinder und Männer im Dorf Gojojota im Süden Äthiopiens mit sauberem Wasser versorgt werden.

Feedback unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Alle zwei Jahre nimmt Infineon an der „Great Place to Work®“-Mitarbeiterbefragung teil, mit Hilfe derer das Vertrauen und die Qualität der Beziehungen insgesamt zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie dem Management ermittelt werden. Ziel ist es, unsere Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern sowie unsere Vertrauens- und Unternehmenskultur zu fördern – entsprechend unseren Unternehmenszielen „Having the right competencies in place“ sowie „Foster leadership excellence and build a strong, high performance culture“.

Ein „Great Place to Work®“ ist ein Arbeitsplatz, an dem man

- > denen vertrauen kann, für die man arbeitet,
- > stolz ist auf das, was man tut, und
- > Freude an der Zusammenarbeit mit anderen hat.

Nachdem wir im Frühjahr 2018 die „Great Place to Work®“-Befragung durchgeführt hatten, sind im März 2019 die besten Arbeitgeber Deutschlands vom Great Place to Work®-Institut in Berlin prämiert worden. Infineon erzielte den dritten Platz bei den Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Insgesamt nahmen am Wettbewerb „Beste Arbeitgeber“ 2019 mehr als 650 Unternehmen teil.

Bei der „Great Place to Work®“-Prämierung wurde bei Infineon besonders die großartige Verbindung einer High-Performance-Ausrichtung mit einer potenzialfördernden und unterstützenden Unternehmenskultur hervorgehoben. Eine besondere Würdigung erfuhren zudem die umfangreichen und sehr fürsorglichen Maßnahmen im Gesundheitsmanagement. Darüber hinaus engagiert sich Infineon vorbildlich für Nachhaltigkeit, Gleichberechtigung und Nachwuchsförderung.



Ralf Memmel, Erika Bauer, Thomas Marquardt, Claudia Hillebrand, Ronald Künemund (v.l.n.r)



”

Langfristiger Unternehmenserfolg ist für uns nicht das alleinige Ergebnis eines guten Geschäftsmodells. Nur erfolgreiche und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen unternehmerische Höchstleistungen dauerhaft möglich; daher spielt für uns die Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation eine zentrale Rolle. Aus diesem Grund freue ich mich umso mehr über die von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgedrückte Wertschätzung gegenüber Infineon als Arbeitgeber, die aus den Erhebungen der Recruiting-Plattform Glassdoor hervorgeht. Auch die Prämierung als ‚Great Place to Work‘ ist für uns ein sehr wichtiges Ergebnis, da unsere Bemühungen für ein attraktives und inspirierendes Arbeitsumfeld zu wahrgenommenen Verbesserungen führen. Zugleich motiviert uns die positive Resonanz, uns in diesem Bereich stetig weiterzuentwickeln.“

Helmut Gassel,
Chief Marketing Officer

Belegschaft – wir wollen,
dass es allen gut geht



Belegschaft – wir wollen, dass es allen gut geht

Ein bekanntes Sprichwort von Arthur Schopenhauer lautet: „Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts.“ Gesundheit am Arbeitsplatz heißt bei uns nicht nur, dass wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Gefahren schützen und für jeden von ihnen einen sicheren Arbeitsplatz gestalten. Wir unterstützen sie auch mit vielfältigen Maßnahmen für einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil: Vom Betriebsarzt, der Sozialberatung und dem professionellen Wiedereingliederungsmanagement über Gesundheitschecks und Sportangebote bis hin zu innovativen Ansätzen der Gesundheitsförderung: Weltweit bieten alle Infineon-Standorte eine Vielzahl an Programmen und Initiativen an, die wir kontinuierlich ausbauen und verbessern.

Dabei stehen nicht nur die Gesundheit der oder des Einzelnen und die Förderung der Selbstfürsorge im Fokus, sondern auch das Arbeitsumfeld und das Wohlbefinden der gesamten Organisation. Dies ist eine umfassende Aufgabe mit vielen lokalen und globalen Schnittstellen. Das Hauptanliegen von Infineon Health&Care ist es, das Thema betriebliche Gesundheit in seiner Vielfalt in der Belegschaft bekannt zu machen und voranzutreiben.



”

Eine der grundlegenden Voraussetzungen für ein glückliches Leben ist die Gesundheit. Aus diesem Grund legen wir großen Wert darauf, das Wohlergehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Wir unterstützen sie mit vielfältigen Maßnahmen und Angeboten für einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil und sind stets bestrebt, gesundheitsfördernde Aktivitäten am Arbeitsplatz leichter zugänglich zu machen. Das Thema Gesundheit umfasst nicht ausschließlich die körperliche Vitalität, sondern bezieht sich ebenfalls auf eine gesunde Psyche. So ist eine ausgewogene Balance zwischen Berufs- und Privatleben von großer Bedeutung für die Vermeidung von psychischem Stress und Überlastung.“

Chee Seong Chua,
Vorsitzender und Geschäftsführer von
Infineon Asien-Pazifik

25 Minuten Achtsamkeit

Bewusst atmen, sich und seine Umgebung im gegenwärtigen Moment aufmerksam und ohne Wertung wahrnehmen und dabei zu einer inneren Ausgeglichenheit gelangen, mit der sich die Anforderungen in Alltag und Beruf entspannter angehen lassen – darum geht es in den „25 Minuten Achtsamkeit“, die Stephan Tente regelmäßig anbietet. Stephan Tente ist Qualitätsmanager am Standort Campeon. Der ausgebildete Yogalehrer hat viel Erfahrung mit der Anleitung von Gruppen in Achtsamkeitsübungen. Seine Sitzungen sind gut besucht, nicht nur von den Kolleginnen und Kollegen vor Ort in Neubiberg. Regelmäßig wählen sich per Skype auch Teilnehmerinnen und Teilnehmer von anderen Standorten ein, unter anderem aus Österreich, Amerika und Portugal.



Ergonomie-Woche

Wie die Erfahrungen am Standort Villach zeigen, ist nicht viel erforderlich, um auch mitten im Arbeitstag positiv auf die eigene Gesundheit einzuwirken. An den vier Tagen der Ergonomie-Woche, die das lokale Gesundheitsteam Anfang Juni 2019 veranstaltete, konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem Schuarbeitsplatz lernen, wie man Schreibtisch und Bürostuhl richtig einstellt, wo Maus und Tastatur im Verhältnis zu Ellenbogen und Hand am besten platziert werden und in welchem Abstand zu den Augen der Computerbildschirm am besten steht.

Impulse zur Entspannung brachte das Chair-Shiatsu mit einer Einführung in die Grundlagen dieser Form der manuellen Therapie und der anschließenden Möglichkeit, sich von einem ausgebildeten Shiatsu-Praktiker behandeln zu lassen. Bei den Trainingseinheiten mit einem Physiotherapeuten kamen die Teilnehmenden schließlich selbst in Bewegung: Auf dem Programm standen Übungen, die einfach in den Arbeitsalltag zu integrieren sind und bei regelmäßiger Durchführung Rücken-, Nacken- und Schulterproblemen vorbeugen können.

Mental Wellness

„Gesundheit ist der Zustand vollkommenen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheiten oder Gebrechen.“ So definiert es die Weltgesundheitsorganisation WHO. Das psychische Wohlergehen einer Person ist also ein ganz wesentlicher Bestandteil ihrer Gesundheit. Vor diesem Hintergrund hat Infineon Singapur bereits vor einigen Jahren sein Employee Assistance Program etabliert. Es bietet professionelle Unterstützung und Beratung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor schwierigen Herausforderungen stehen, sei es im Arbeitsumfeld oder im Privatleben.



2019 World Adventurer Challenge „Sieben Weltwunder“

Mehr als 260 Millionen Schritte – das ist das Ergebnis der diesjährigen Get Active Walking Challenge im Rahmen des Infineon-Cares-Programms von Infineon Americas. Nach der erfolgreichen Walk-to-the-Moon-Challenge im vergangenen Jahr waren diesmal die Weltwunder das Ziel.

In sechs Wochen erreichten 624 Infineon-Beschäftigte, viele davon organisiert in den insgesamt 89 teilnehmenden Teams, auf virtuellem Wege alle sieben antiken Weltwunder sowie eines der neuen sieben Weltwunder, die Felsenstadt Petra in Jordanien. Und nicht nur das: Gesundheit, Wohlbefinden, Teamgeist und gegenseitige Motivation standen ebenso im Fokus wie die 4.500 US-Dollar an Spendengeldern, die bei der Aktion für einen gemeinnützigen Zweck zusammenkamen.



STADTRADELN

Einen Beitrag zum Klimaschutz leisten und die Nutzung des Fahrrads als gesundes Verkehrsmittel fördern – dies verfolgt die Aktion STADTRADELN, eine Kampagne des Klima-Bündnisses, des größten Netzwerks zum Schutz des Weltklimas in Europa. Dem Netzwerk gehören über 1.700 Städte, Landkreise und Gemeinden an. Bei dem als Wettbewerb zwischen den Kommunen konzipierten STADTRADELN sollen möglichst viele alltägliche Strecken ohne CO₂-Ausstoß zurückgelegt werden. Und so haben sich am 29. Juli 2019 134 Radfahrer aus dem Team Infineon für die Gemeinde Neubiberg auf den Weg gemacht, um im dreiwöchigen Aktionszeitraum fest in die Pedale zu treten. Als schließlich alle geradelten Strecken in die STADTRADELN-App eingetragen waren, standen 44.097 Kilometer auf dem

Tacho – eine Vermeidung von umgerechnet fast 6,3 Tonnen an ausgestoßenem Kohlendioxid. Zum Vergleich: In Bayern werden derzeit pro Kopf und Jahr etwa 6,1 Tonnen CO₂ ausgestoßen. Eine rundum gesunde Sache also, bei der sich das Team Infineon zudem über die Spitzenposition vor den anderen Teams in der gemeindeinternen Wertung freuen konnte, dazu noch über Platz eins unter allen Gemeinden im Landkreis München. Dieses Event war außerdem ein Anlass, um weitere Radfahrer zu begeistern und neue Interessenten für die Cycle-Community zu gewinnen.



Im Geschäftsjahr 2019 fand das Singapore Health Award Symposium on Sustainability of Health statt, bei dem insgesamt 169 Unternehmen, Institutionen und Organisationen für ihre Bemühungen zur Gesundheitsförderung in den letzten zwei Jahren ausgezeichnet wurden. Infineon ist eines der 21 Unternehmen, das neben vielen Regierungs- und Gesundheitseinrichtungen, die die besten 15 Prozent aller beteiligten Unternehmen repräsentieren, mit dem Excellence Award ausgezeichnet wurde. Das macht uns sehr stolz. Durch das Angebot verschiedener Programme – von Bewegung bis Ernährung – sind wir fest davon überzeugt, dass gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Höhepunkt ihrer Leistungsfähigkeit am meisten zum Erfolg von Infineon beitragen. Vielen Dank an alle, die diesen Preis bei Infineon ermöglicht haben!



Gesundes-Führen-Präventionsprogramm

Die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten, ist nicht nur ein selbstverständlicher Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie, sondern auch ein zentraler Aspekt der Führungsaufgabe. Denn die Art, wie Führungspersonen mit ihren Beschäftigten umgehen, hat unmittelbaren Einfluss auf deren Wohlbefinden und Gesundheit. Um Führungskräfte für das Thema zu sensibilisieren sowie die notwendigen Kompetenzen für gesundes Führen zu entwickeln und zu stärken, bietet Infineon das Gesundes-Führen-Präventionsprogramm an. Es vermittelt das notwendige Wissen über Gesunderhaltung und Prävention und fördert die Fähigkeit, verantwortungsbewusst sowohl mit der eigenen Gesundheit wie auch mit der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umzugehen.

Modelle mit flexiblen Arbeitszeiten

Es wird immer wichtiger, berufliche Herausforderungen zu meistern, dabei aber gleichzeitig genügend Zeit und Raum für Familie und Privatleben zu haben. Entsprechend den jeweiligen Lebensphasen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann es verschiedene Gründe geben, um auf Modelle mit flexiblen Arbeitszeiten zurückzugreifen: zum Beispiel für die Betreuung von Kindern, die Pflege eines Angehörigen oder eine lang ersehnte Auszeit. Wir wollen bei Infineon attraktive Arbeitswelten schaffen, denn das fördert die Zufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit unserer Belegschaft. Teilzeit, Jobsharing, Homeoffice, Telearbeit, Sabbatical und flexible Arbeitszeiten – all das sind Modelle, die unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen, um berufliche Erfordernisse und private Interessen besser in Einklang zu bringen.



”

Eine der sechs Dimensionen des Diversity-Managements bei Infineon ist Behinderung: High Performance bedeutet, jedes Talent wertzuschätzen. Jede Investition für die Belange von Menschen mit Handicap kann eine Investition in die eigene Zukunft sein, denn jeder kann morgen selbst betroffen sein, und meistens profitieren auch die Gesunden davon.“

Johann Wein,
Gesamtschwerbehindertenvertreter

Alle deutschen und österreichischen Infineon-Standorte gelten als besonders familienfreundlich und sind mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet worden.

Eine weitere wichtige Aufgabe sehen wir bei Infineon darin, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter mit und ohne Behinderung einen Platz hat.



Infineon in Japan ist stolz darauf, den Para-Kanute, Yuta Takagi, an Bord zu haben. Yuta verletzte sich in seiner Studienzeit bei einem Motorradunfall an der Wirbelsäule und sitzt seitdem im Rollstuhl. Dies hält Yuta jedoch nicht davon ab, täglich zu trainieren und ein aktives, selbstbestimmtes Leben zu führen. 2017 ist er dem Vorschlag eines Freundes nachgegangen und hat mit dem Kanufahren begonnen. Sein Ziel ist es, bei den Paralympics 2020 in Tokio anzutreten. So fährt er selbstständig hunderte von Kilometern zu Wettbewerben, um seiner Leidenschaft nachzugehen. Seit 2017 ist er bei Infineon in Japan angestellt und sein Beschäftigungsverhältnis wurde speziell auf seine Bedürfnisse zugeschnitten. Derzeit lebt Yuta in der Präfektur Gifu, das 410 Kilometer entfernt von Tokio liegt, da es hier eine Kanu-Trainingsanlage gibt. Yuta besucht einmal im Monat den japanischen Hauptsitz von Infineon in Osaki, Tokio.



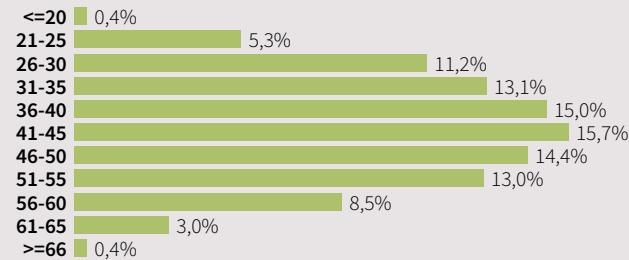
Infineon konnte auch Klaus Schmidt helfen. Eine schwere Erkrankung im Jahr 2004 veränderte sein Leben. Aber dank der Anerkennung von 50 Prozent Schwerbehinderung und der Betreuung durch den Schwerbehindertenbeauftragten Johann Wein gelang es, Klaus Schmidt wieder erfolgreich ins Arbeitsleben einzugliedern. Sein Arbeitsplatz wurde genau an seine Bedürfnisse angepasst. Eine Erleichterung war auch ein Teilzeitmodell, das ihm genug Erholungsphasen ermöglicht. Mittlerweile hat Klaus Schmidt eine anerkannte 70-prozentige Schwerbehinderung und arbeitet drei Tage pro Woche. Darüber ist er sehr froh.



Zum fünften Elternkarenzfrühstück von Infineon Austria trafen sich am 3. Oktober 2018 im Naturel Hoteldorf Schönleitz in Oberaichwald rund 30 Infineon-Beschäftigte in Elternzeit, darunter drei Karenzväter sowie deren Führungskräfte. Seit Juni 2014 wird dieses Frühstück von Sigrun Alten, Diversity-Managerin, in Zusammenarbeit mit externen Partnern sowie HR organisiert. Ziel ist es, den Kontakt zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Karenz sowie deren Führungskräften auch während ihrer Abwesenheit zu halten und ihnen zu signalisieren, dass das Unternehmen Elternschaft wertschätzt. Neben Vorträgen über Kinderbetreuung und einen gesunden Schlaf mit Kleinkind stand eine Kollegin vom HR-Servicecenter für allgemeine Fragen zur Verfügung.

Altersstruktur

(Infineon weltweit 2019)



Alter in Jahren/Mitarbeiteranteil

Kindergartenplätze und Ferienbetreuung

Einen Kindergartenplatz zu ergattern, gilt in vielen Städten als Glücksfall. Alle großen Infineon-Standorte in Deutschland, Österreich und Singapur haben entweder einen betriebseigenen Kindergarten oder stellen Kindergartenplätze über Kooperationen mit nahegelegenen Kindertagesstätten zur Verfügung. Und das Angebot wächst weiter. Gemessen an der Mitarbeiterzahl zählt die Campeon-Betriebskita zu den größten betrieblichen Kindertagesstätten Deutschlands. Seit 2013 ist die Einrichtung als „Haus der kleinen Forscher“ zertifiziert. Das Ziel dieses Programms besteht darin, den Entdeckergeist von Mädchen und Jungen zu fördern und sie beim Forschen qualifiziert zu begleiten. So leistet Infineon einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses im MINT-Bereich.





Unser Infineon-Feriencamp am Standort Warstein erfreut sich immer größerer Beliebtheit. 72 Kinder, die die erste bis siebte Klasse besuchen, hatten vom 15. bis 20. Juli 2019 unter dem Motto „Harry Potter“ richtig viel Spaß. Außer einer Besenrallye, einem Quidditch-Turnier und einer Wasserolympiade standen auch ein Kinoabend, eine Nachtwanderung, eine Grillparty und ein Abschlussabend mit Zaubersprüche auf dem Programm. Zudem besuchten die Kinder einen Klettergarten, bauten an der Möhne ein Floß und gingen ins Warsteiner Allwetterbad. Natürlich durfte auch ein Lagerfeuer nicht fehlen. Unterstützung bei der Betreuung bot auch in diesem Jahr wieder die Deutsche Pfadfinderschaft Sankt Georg (DPSG) im Erzbistum Paderborn. Am Infineon-Aktionstag brachte ein Kollege vom Qualitätsmanagement den Kindern die Elektronenmikroskopie näher. Dafür suchten sich die Mädchen und Jungen Exponate aus der Natur, die sie dann unter dem Elektronenmikroskop in ihren feinsten Strukturen genau betrachteten.

Bei Infineon Bangalore in Indien bekamen die Kinder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am 24. Mai 2019 erstmals einen Einblick in die Arbeitswelt ihrer Eltern. Der „Bring Your Kids to Work“-Tag wurde auf Initiative des lokalen Gender-Diversity-Netzwerks Spoorthi ins Leben gerufen, um den Kindern die einmalige Gelegenheit zu bieten, einen ganzen Tag am Arbeitsplatz ihrer Eltern zu verbringen sowie auf interaktive, unterhaltsame und lehrreiche Weise mehr über das Unternehmen und die Branche zu erfahren. Mehr als 130 Kinder konnten auf diese Weise erfahren, woran ihre Eltern täglich arbeiten. Darüber hinaus lernten sie die Bedeutung von Bildung, Chancen und Verantwortung für die Familie und die Karriere kennen. Das Erdgeschoss wurde zum Kinderspielbereich mit Popcorn und Zuckerwatte sowie einer Hüpfburg. Auch sonst hatten die Kinder großen Spaß – ob im Bürostuhl ihrer Eltern oder beim Beobachten von High-Tech-Abläufen. Die Eltern waren stolz, ihre Kinder bei einem Rundgang ihren Kolleginnen und Kollegen vorstellen zu können. Während für die Kleinkinder Papier und Stifte bereitlagen, nahmen die Älteren an einem Vortrag über Infineon teil. Dieser wurde von Arbeitskolleginnen und -kollegen geleitet, die sich als Harry Potter verkleidet hatten. Kreativität, Fantasie und besondere Fähigkeiten stellten die Kinder beim Bauen eines eigenen Roboters unter Beweis. Sie schlüpfen sogar in die Chefrolle und stellten den Erwachsenen zum Teil knifflige Fragen wie bei einem Bewerbungsgespräch. Zum großen Finale gab es noch ein Staffel-Hindernissen.



Das International Daycare Center (IDC) in Villach hat im September 2019 einen zweiten Standort eröffnet und bietet nun insgesamt 190 Kinderbetreuungsplätze für Kinder im Alter von elf Monaten bis zum Schuleintritt an. Die Besonderheit liegt in der bilingualen Ausrichtung (deutsch-englisch mit Muttersprachlerinnen und Muttersprachlern) und im technisch-naturwissenschaftlichen

pädagogischen Konzept. Das IDC ist mit dem MINT-Gütesiegel ausgezeichnet. Für die älteren Kinder wird an verschiedenen Standorten zudem ein abwechslungsreiches Ferienprogramm angeboten.



Auch in Österreich erlebten die sechs- bis zwölfjährigen CIC Summerkids (Carinthian International Center) vom 29. Juli bis 6. September 2019 in der Volksschule Auen in Villach eine Woche voller Abenteuer unter dem Motto „Erfinderköpfe“. Höhepunkt war der Besuch von Pepper – einem Roboter zum Anfassen. Nachdem Pepper ein paar seiner Fähigkeiten demonstriert hatte, durften die Kinder Fragen stellen, mit ihm spielen und sogar sein Touchpad bedienen. Organisiert worden war Peppers Besuch von Kornelia Geiger, Projektmanagerin Infineon Austria, und Marcel Umele, der Pepper steuert und programmiert. „Es ist schön zu sehen, wie beeindruckt die Kinder von Pepper sind. Infineon ist es ein besonderes Anliegen, junge Menschen für Technik zu begeistern, und das ist Pepper wohl gelungen“, so Kornelia Geiger.

Im Rahmen unseres jährlichen Ferienprogramms gab es auch in Neubiberg ein vielseitiges Angebot an Aktivitäten für die Kinder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In den Osterferien wurde ein Fußballcamp angeboten.

Außerdem bestand die Möglichkeit, in unseren jährlichen Englischcamps in Form von Discovery, Science, Art und Sport auf spielerische Weise die englische Sprache zu entdecken. Neben einer Indiander-Zeltstadt schlug der Zirkus Rio in München seine Zelte auf. Unter dem Motto „Kinder machen Zirkus“ wurde im Rahmen der betrieblichen Ferienbetreuung den Kindern angeboten, selbst am Zirkusleben teilzuhaben.

Sie möchten mehr über Infineon erfahren? Besuchen Sie unsere Internetseite unter www.infineon.de.

Dort finden Sie Informationen über unsere Produkte sowie darüber, wo diese Produkte Anwendung finden. Zudem erfahren Sie Näheres über Karrieremöglichkeiten und aktuelle Jobangebote.

Infineon Technologies AG

81726 Munich
Germany

Published by
Infineon Technologies AG

© 2019 Infineon Technologies AG.
All rights reserved.

Date: 11/2019

www.infineon.com

