

Anonyme Mitarbeitendenbefragung in der Schweiz

Leitfaden, Checkliste und eine Ankündigungsvorlage. DSGVO-konform, ehrlich zur Rückschliessbarkeit, auf Schweizer Verhältnisse zugeschnitten.

So nutzen Sie diesen Leitfaden

Zweck. Anonymität ist die Voraussetzung dafür, dass Mitarbeitende ehrlich antworten. Sie ist aber kein kryptografisches Wunder, sondern ein **Versprechen, das man technisch und organisatorisch halten können muss**. Dieser Leitfaden zeigt, wie Sie eine anonyme Befragung in der Schweiz so aufsetzen, dass die Zusage trägt, und was Sie der Belegschaft vorher sagen sollten.

Der Schweizer Rahmen. In der Schweiz gibt es **keinen Betriebsrat** wie in Deutschland. Das ganze deutsche Framing rund um Betriebsrat und Mitbestimmung ist rechtlich nicht anwendbar. Massgebend sind hier die **Personalkommission** und das **Mitwirkungsgesetz (MitwG)** sowie das **revidierte Datenschutzgesetz (DSG)**.

Wichtig: Dieser Leitfaden ist eine Orientierung, keine Rechtsberatung. Ob und wie die Personalkommission einzubeziehen ist, klären Sie im Einzelfall mit Ihrer Rechts- oder HR-Stelle ab.

Die drei Ebenen echter Anonymität

Anonym heisst, dass sich eine einzelne Antwort **keiner Person zuordnen lässt**, auch nicht durch die Organisation selbst. Das entsteht auf drei Ebenen zusammen:

1 · Sichtbarkeit und Zugriff. Wer sieht welche Antworten, und ab welcher Gruppengrösse überhaupt. Einzelantworten sind für niemanden einsehbar.

2 · Mindestgruppengrösse. Ergebnisse einer Auswertungseinheit erscheinen erst, wenn genug Personen geantwortet haben, damit keine Aussage auf eine Person zurückfällt. Sehr kleine Teams werden zusammengefasst.

3 · Datenhaltung. Wo die Daten liegen und wer sie bearbeitet. Für viele Schweizer Organisationen ist der Ort der Daten ein Kaufkriterium, keine Fussnote.

Anonym ist nicht pseudonym. Pseudonym heisst, die Person ist über einen Schlüssel weiterhin identifizierbar, nur nicht auf den ersten Blick. Pseudo-Anonymität zerstört Vertrauen schneller als gar keine Befragung, weil sie ein Versprechen bricht, sobald jemand merkt, dass eine Aussage doch zuordenbar war.

Checkliste: die anonyme Befragung in fünf Schritten

1 · Zweck und Auswertungseinheiten festlegen

- ☐ Was wollen wir konkret wissen? **Ein Satz**, nicht zehn Themen.
- ☐ Auf welcher Ebene wird ausgewertet: Team, Bereich, Standort? Die Auswertungseinheit bestimmt, ab wann Anonymität überhaupt möglich ist.
- ☐ So wenige demografische Filter wie möglich (Datenminimierung). Jeder zusätzliche Filter macht Personen leichter eingrenzbar.

2 · Mindestgruppengrösse gegen Rückschliessbarkeit setzen

- ☐ Eine Schwelle festlegen: Ergebnisse erscheinen erst ab **mindestens fünf Antworten** je Einheit.
- ☐ Kleinere Einheiten mit einer anderen zusammenfassen, statt sie einzeln auszuwerten.
- ☐ **Zweierteams** erhalten keine eigene Auswertung: wer selbst nicht schreibt, weiss, wer geschrieben hat.

3 · Transparent kommunizieren, bevor es losgeht

- ☐ Vor dem Start erklären: **wozu** die Befragung dient, **wer** die Ergebnisse sieht und **wie** die Anonymität geschützt ist.
- ☐ Die Personalkommission oder Personalvertretung transparent einbeziehen. Das erhöht die Beteiligung und nimmt früh die Skepsis.
- ☐ Die Ankündigungsvorlage weiter unten nutzen. **Vertrauen entsteht vor der ersten Frage, nicht danach.**

4 · Erheben und nur aggregiert auswerten

- ☐ Keine Einzelantworten einsehen.
- ☐ Keine Kombination von Filtern, mit der sich eine Person eingrenzen liesse.
- ☐ Auswertungen erst freigeben, wenn die Mindestgruppengrösse je Einheit erreicht ist.

5 · Ergebnisse und Massnahmen zurückspielen

- ☐ Ergebnisse an die Belegschaft zurückgeben, nicht in der Schublade lassen.
- ☐ **Zwei bis drei konkrete Massnahmen** ableiten, je mit Verantwortlichkeit und Termin.
- ☐ Ohne diesen Schritt war der Aufwand umsonst. Anonymität sichert ehrliche Antworten, den Wert bringt erst, was danach geschieht.

Vorlage: Ankündigung an die Belegschaft

Diese Nachricht geht vor dem Start an alle Teilnehmenden. Ersetzen Sie die markierten Stellen. Sie deckt genau die drei Fragen ab, die über die Beteiligung entscheiden: wozu, wer sieht es, wie anonym.

Betreff: Wir möchten Ihre ehrliche Rückmeldung – anonyme Befragung ab

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vom _____ bis _____ führen wir eine **anonyme**

Mitarbeitendenbefragung durch. Ziel ist es, _____
(Zweck in einem Satz).

Ihre Antworten sind anonym. Wir sehen keine Einzelantworten. Ergebnisse werden nur ausgewertet, wenn mindestens _____ Personen einer Auswertungseinheit geantwortet haben. Kleinere Teams werden zusammengefasst, damit niemand rückschliessbar ist.

Die Ergebnisse sieht _____ (z. B. „die Geschäftsleitung, nur auf aggregierter Ebene“). Die Daten liegen auf _____ (Datenhaltung; siehe Hinweis unten).

Nach der Auswertung teilen wir die Ergebnisse mit Ihnen und leiten daraus gemeinsam konkrete Massnahmen ab. Fragen zur Befragung beantwortet _____
(Kontakt).

Danke, dass Sie sich die Zeit nehmen. Ihre offene Rückmeldung macht den Unterschied.
_____ (Absender)

Zur Datenhaltung ehrlich bleiben. Versprechen Sie nicht „ausschliesslich in der Schweiz“, wenn das nicht stimmt. Formulieren Sie präzise, zum Beispiel: „Die Plattform-Daten liegen auf Schweizer Servern; einzelne Verarbeitungsschritte können im Europäischen Wirtschaftsraum stattfinden, DSG- und GDPR-konform.“ Die verbindlichen Angaben stehen im Trust-Center Ihres Anbieters.

Häufige Fehler aus der Praxis

1. **Anonymität versprechen, aber nicht halten können.** Zu viele demografische Filter, zu kleine Auswertungseinheiten, und plötzlich ist doch jemand erkennbar. Ein einziges solches Erlebnis vergiftet jede weitere Befragung.
2. **Die Rückschliessbarkeit in kleinen Teams ignorieren.** Ohne Mindestgruppengrösse ist die Zusage in kleinen Einheiten wertlos.
3. **Anonymität mit Wirkungslosigkeit verwechseln.** Anonym heisst nicht, dass man nicht handeln kann. Wer gezielt nachfassen will, braucht nicht weniger Anonymität, sondern eine **konfigurierbare Schwelle**: harte Anonymität dort, wo sie Ehrlichkeit sichert, und offene Selbst-Identifikation dort, wo jemand ausdrücklich angesprochen werden möchte.

Mit Moodtalk ist Anonymität die Voraussetzung, keine Einstellung zum Nachrüsten. Eine konfigurierbare Anonymitätsschwelle, eine Mindestgruppengrösse gegen Rückschliessbarkeit, rollenbasierte Sichtbarkeit und Datenhaltung in der Schweiz. So bleibt die Befragung ehrlich, und die Ergebnisse führen trotzdem zu konkreten Schritten.

Anonyme Befragung mit Moodtalk aufsetzen.

Wir richten die anonyme Befragung für Ihre Organisation ein, inklusive Auswertung und Massnahmen.

[Termin buchen](#)