

DSG-Checkliste für die Mitarbeitendenbefragung

Zweckbindung, Transparenz und Datenminimierung nach dem revidierten Schweizer DSG.
Zum Abhaken, bevor die erste Frage rausgeht.

So nutzen Sie diese Checkliste

Zweck. Datenschutz entscheidet mit darüber, ob Mitarbeitende **ehrlich antworten**. Wer nicht sicher ist, was mit seiner Antwort geschieht, antwortet vorsichtig, und eine vorsichtige Befragung liefert ein geschöntes Bild. Diese Checkliste führt die drei Grundsätze des revidierten DSG in konkrete Schritte über, die Sie vor, während und nach der Befragung abhaken.

Der wichtigste Punkt vorweg. Datenschutz ist nicht dasselbe wie Anonymität. Der Datenschutz regelt den Umgang mit Personendaten; die Anonymität sorgt dafür, dass gar keine entstehen. Bei einer echt anonymen, aggregierten Befragung fallen im datenschutzrechtlichen Sinn oft gar keine Personendaten an, dann greifen viele Pflichten nicht erst. Das ist meist der sauberste Weg.

Wichtig: Diese Checkliste ist eine Orientierung, keine Rechtsberatung. Im Einzelfall juristisch prüfen.

Die drei DSG-Grundsätze auf einen Blick

1 · Zweckbindung. Die Befragung dient dem Zweck, der vorher angekündigt wurde, und keinem anderen. Wer zur Stimmung fragt, darf die Antworten nicht nachträglich für eine Leistungsbeurteilung nutzen.

2 · Transparenz. Die Belegschaft weiss vor dem Start, was erhoben wird, wozu, wer die Ergebnisse sieht und wie mit den Daten umgegangen wird.

3 · Datenminimierung. Erhoben wird nur, was für den Zweck nötig ist. Jeder zusätzliche demografische Filter macht Personen leichter eingrenzbar.

Checkliste

Vor der Befragung: Zweck und Umfang

- ☐ Der **Zweck** ist in einem Satz festgehalten und wird der Belegschaft vor dem Start mitgeteilt.
- ☐ Es ist entschieden, ob die Befragung **anonym** läuft. Wenn ja: nur aggregiert auswerten, keine Personendaten erheben.
- ☐ Nur die **demografischen Angaben**, die der Zweck wirklich braucht, werden abgefragt (Datenminimierung).
- ☐ Es ist geprüft, ob die Kombination von Filtern (Team, Alter, Funktion) eine einzelne Person eingrenzbar macht.

Vor der Befragung: Transparenz und Einbezug

- ☐ Die Belegschaft weiss vorher: **wozu**, **wer** die Ergebnisse sieht und **wie** die Daten geschützt werden.
- ☐ Wo eine **Personalkommission** besteht, ist sie transparent einbezogen.
- ☐ Die **Datenhaltung** ist ehrlich beschrieben, ohne „ausschliesslich in der Schweiz“ zu behaupten.

Während der Befragung: Erhebung und Auswertung

- ☐ Es werden **keine Einzelantworten** eingesehen.
- ☐ Eine **Mindestgruppengrösse** ist gesetzt: Ergebnisse erscheinen erst ab genug Antworten je Einheit.
- ☐ Die Auswertung hält sich an den **angekündigten Zweck**, keine nachträgliche Zweckverschiebung.

Nach der Befragung: Rechte und Aufbewahrung

- ☐ Werden Personendaten bearbeitet, sind die **Betroffenenrechte** (Auskunft, Berichtigung) sichergestellt.
- ☐ Eine allfällige **Dokumentations- oder Verzeichnispflicht** ist im Einzelfall geklärt.
- ☐ Die Ergebnisse werden zurückgespielt und in **konkrete Massnahmen** überführt.

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, DSGVO- und GDPR-konform.“ Die verbindlichen Angaben stehen im Trust-Center Ihres Anbieters.

Vom Ergebnis zur Massnahme

1. **Sauber erheben.** Zweck klar, Erhebung sparsam, Kommunikation transparent. Das ist das Fundament.
2. **Aggregiert auswerten.** Muster verdichten, keine Einzelantworten, keine unnötigen Filterkombinationen.
3. **Zwei bis drei Massnahmen ableiten**, je mit Verantwortlichkeit und Termin. Ohne diesen Schritt war der Aufwand umsonst.

Mit Moodtalk ist Datenschutz eingebaut, keine Einstellung zum Nachrüsten. Eine Mindestgruppengrösse gegen Rückschliessbarkeit, rollenbasierte Sichtbarkeit, sparsame demografische Filter und eine Datenhaltung, deren verbindliche Details offen im Trust-Center liegen. So bleiben die Antworten ehrlich, und die Ergebnisse führen trotzdem zu konkreten Schritten.

Datenschutzkonform befragen mit Moodtalk.

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

Termin buchen