

Mitwirkungsgesetz (MitwG) bei Befragungen

Ein Überblick auf einer Seite: welche Mitwirkungsrechte in der Schweiz gelten und was das MitwG für eine Mitarbeitendenbefragung bedeutet. Plus eine Kurz-Checkliste.

So nutzen Sie diesen Überblick

Zweck. Das Mitwirkungsgesetz (MitwG) regelt die Mitwirkung der Arbeitnehmenden in Schweizer Betrieben. Für eine Befragung ist die praktische Frage, ob das MitwG eine Mitwirkung erzwingt. Dieser Überblick ordnet die Rechte ein und führt sie in eine Kurz-Checkliste über.

Der Schweizer Rahmen. Das MitwG ist **deutlich schlanker** als das deutsche Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Die Schweiz kennt **keinen Betriebsrat** mit umfassender Mitbestimmung. Wer eine deutsche Anleitung eins zu eins überträgt, kommt zu falschen Schlüssen.

Wichtig: Dieser Überblick ist eine Orientierung, keine Rechtsberatung. Ob eine konkrete Befragung mitwirkungspflichtig ist, klären Sie im Einzelfall mit einer arbeitsrechtlich versierten Stelle ab.

Die drei Stufen der Mitwirkung

1 · Information. Die Arbeitgeberin informiert die Belegschaft oder ihre Vertretung über bestimmte betriebliche Angelegenheiten, soweit es für das Verständnis der Arbeitssituation nötig ist.

2 · Anhörung. Die Belegschaft oder ihre Vertretung wird angehört und kann ihre Sicht einbringen, bevor entschieden wird.

3 · Besondere Mitwirkungsrechte. In den gesetzlich genannten Bereichen bestehen weitergehende Rechte (MitwG Art. 10): Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Betriebsübergang, Massenentlassung und Anschluss an die berufliche Vorsorge. Auch hier gilt Anhörung und Mitsprache, aber eine umfassende Mitbestimmung wie beim deutschen Betriebsrat sieht das MitwG nicht vor.

Kernpunkt. Die Belegschaft kann ab einer bestimmten Betriebsgrösse eine Personalvertretung wählen, muss es aber nicht. Es ist ein Recht, kein Zwang.

Kurz-Checkliste: Mitwirkung bei einer Befragung

Einordnen

- ☐ Es ist entschieden, ob die Befragung **echt anonym und aggregiert** läuft (dann werden keine Personendaten bearbeitet) oder ob Antworten **zuordenbar** sind.
- ☐ Sie richten sich am **MitwG** aus, nicht am deutschen BetrVG.
- ☐ Es ist geklärt, ob im Betrieb eine **Personalvertretung** besteht.

Handeln

- ☐ Eine echt anonyme, aggregierte Befragung ist in der Regel **nicht mitwirkungspflichtig** (im Einzelfall bestätigen).
- ☐ Ist die Befragung nicht anonym oder greift sie in Arbeitsbedingungen ein, sind **Informations- oder Anhörungsrechte** geprüft.
- ☐ Die Personalvertretung ist **transparent einbezogen**, unabhängig von der reinen Pflicht.
- ☐ Die Mitwirkung ist von der **Datenschutzfrage getrennt** behandelt; diese regelt das revidierte DSG.

MitwG oder BetrVG? Für die Schweiz gilt das MitwG. Es kennt Information und Anhörung als Regelfall und echte Mitwirkung nur in wenigen Feldern. Der Schweizer Personalvertretung fehlt die weitreichende Mitbestimmung des deutschen Betriebsrats.

Vom Überblick zur Massnahme

1. **Weg wählen und einordnen.** Anonym oder zuordenbar, danach die passenden Rechte prüfen.
2. **Personalvertretung transparent einbeziehen.** Das erhöht Beteiligung und Vertrauen, auch ohne formale Pflicht.
3. **Im Zweifel juristisch prüfen lassen.** Ob eine konkrete Befragung mitwirkungspflichtig ist, entscheidet der Einzelfall.

Mit Moodtalk lässt sich der Einbezug leicht abbilden. Eine Befragung, die die Personalvertretung mitträgt, steht und fällt mit glaubwürdiger Anonymität: eine konfigurierbare Anonymitätsschwelle, eine Mindestgruppengrösse gegen Rückschliessbarkeit, rollenbasierte Sichtbarkeit und eine Datenhaltung, deren Details offen im Trust-Center liegen. So bleibt der Einbezug einfach und die Beteiligung hoch.

Befragung mitwirkungssicher aufsetzen mit Moodtalk.

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

Termin buchen

© Moodtalk · Kostenlose Checkliste · zur freien Nutzung in Ihrer Organisation · keine Rechtsberatung, im Einzelfall
juristisch prüfen

moodtalk.com/wissen