

Personalkommission einbeziehen

Ein Leitfaden und eine Muster-Ankündigung, um die Personalkommission bei einer Mitarbeitendenbefragung früh und transparent mitzunehmen. Für Schweizer Verhältnisse.

So nutzen Sie diesen Leitfaden

Zweck. Die Personalkommission trägt das Vertrauen der Belegschaft. Wird sie früh und transparent einbezogen, steigt die Beteiligung an der Befragung und die Skepsis sinkt. Der Einbezug ist damit weniger eine Pflicht als ein **Erfolgsfaktor** für ehrliche Antworten.

Der Schweizer Rahmen. In der Schweiz gibt es **keinen Betriebsrat** wie in Deutschland. Massgebend sind die **Personalkommission** und das **Mitwirkungsgesetz (MitwG)**. Die Schweizer Personalvertretung hat deutlich engere Rechte als ein deutscher Betriebsrat. Eine echt anonyme, aggregierte Befragung ist in der Regel nicht mitwirkungspflichtig.

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.

Einbezug in vier Schritten

1 · Früh informieren

- ☐ Die Personalkommission erfährt vom Vorhaben, **bevor** die Belegschaft die Einladung erhält, nicht danach.
- ☐ Der Anlass ist ein kurzes Gespräch, keine blosser E-Mail zur Kenntnisnahme.

2 · Zweck und Anonymität erklären

- ☐ Wozu die Befragung dient, in einem Satz.
- ☐ Wie die **Anonymität** geschützt ist und ab welcher **Mindestgruppengrösse** Ergebnisse überhaupt ausgewiesen werden.
- ☐ Wer die Ergebnisse sieht und wie mit den Daten umgegangen wird.

3 · Mittragen lassen

- ☐ Die Personalkommission kann Rückfragen stellen und Hinweise einbringen, bevor es losgeht.
- ☐ Wenn sie das Vorhaben mitträgt und das gegenüber der Belegschaft sichtbar wird, steigt die Beteiligung spürbar.

4 · Ergebnisse zurückspielen

- ☐ Auch die Personalkommission sieht, dass aus der Befragung **Massnahmen** folgen.
- ☐ Zwei bis drei konkrete Massnahmen, je mit Verantwortlichkeit und Termin.

Muster: Ankündigung an die Personalkommission

Diese Nachricht geht früh an die Personalkommission, bevor die Belegschaft eingeladen wird. Ersetzen Sie die markierten Stellen.

Betreff: Geplante Mitarbeitendenbefragung, Einbezug der Personalkommission

Liebe Mitglieder der Personalkommission,

wir planen vom _____ bis _____ eine **anonyme Mitarbeitendenbefragung**. Ziel ist es, _____ (Zweck in einem Satz). Wir möchten Sie früh einbeziehen, bevor die Belegschaft die Einladung erhält.

Zur Anonymität: 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).

Gerne besprechen wir das Vorhaben mit Ihnen und nehmen Ihre Hinweise auf. Nach der Auswertung teilen wir die Ergebnisse und leiten daraus gemeinsam konkrete Massnahmen ab.

Für Rückfragen: _____ (Kontakt).

_____ (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.“

Was die Personalkommission nicht ist

- **Kein Betriebsrat.** Ihre Rechte sind enger. Das deutsche Mitbestimmungs-Framing gilt in der Schweiz nicht.
- **Kein Ersatz für den Datenschutz.** Ihre Zustimmung macht eine Befragung nicht automatisch datenschutzkonform, das sind zwei getrennte Fragen.

- **Nicht überall vorhanden.** Fehlt eine Personalkommission, kommunizieren Sie direkt und transparent mit der Belegschaft.

Vom Einbezug zur Massnahme

1. **Früh und transparent einbeziehen**, entlang der vier Schritte oben.
2. **Im Einzelfall die Pflichtlage klären.** Ob die konkrete Befragung mitwirkungspflichtig ist, gehört juristisch geprüft.
3. **Zwei bis drei Massnahmen ableiten**, je mit Verantwortlichkeit und Termin. Ohne diesen Schritt war der Aufwand umsonst.

Mit Moodtalk wird der Einbezug leicht. Eine Befragung, die von der Personalkommission mitgetragen wird, braucht Anonymität, der die Belegschaft glaubt: 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 mit Moodtalk aufsetzen.

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

Termin buchen