

## Information für Mitarbeitervertretungen & Betriebsräte

Es ist geplant, in Ihrer/n Einrichtung/en eine Befragung der Mitarbeiter:innen durchzuführen. Als Vertretung der Befragten möchten wir Sie entsprechend informieren.

Ob die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung lediglich der Informationspflicht oder der Zustimmungspflicht unterliegt, hängt von der Art der Befragung ab.

Bei Wikipedia findet sich unter dem Stichwort Mitarbeiterbefragung folgender Hinweis:

Zur Steigerung der Akzeptanz der Befragung durch die Mitarbeiter ist eine Einbindung der Arbeitnehmervertretung (z. B. Betriebs- oder Personalrat) – soweit vorhanden und zuständig (§ 5 BetrVG) – sinnvoll und in bestimmten Fällen auch notwendig. Relevant in diesem Zusammenhang sind unter anderem die § 80, § 87 und § 94 BetrVG. Aus § 80 Abs. 2 ergibt sich ein Informationsrecht des Betriebsrates, wenn die Mitarbeiterbefragung thematisch die Aufgaben des Betriebsrates berührt.

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates kann sich ergeben, wenn die Mitarbeiterbefragung Themen berührt, bei denen der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat (§ 87 Abs. 1 BetrVG).

Wenn Personalfragebögen eingesetzt werden – hierbei handelt es sich um die nicht-anonyme Erhebung von personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern – ist der Betriebsrat zustimmungspflichtig (§ 94 BetrVG).

(<https://de.wikipedia.org/wiki/Mitarbeiterbefragung>, Abruf 01.03.2024)

Bei der aap-Mitarbeiterbefragung werden keinerlei personenbezogene Daten wie Name, Geschlecht, Berufsjahre oder Ausbildung erhoben. Die Befragung ist dementsprechend per se anonym.

Unabhängig von der Frage der Informations- bzw. Zustimmungspflicht sehen wir Sie als wichtigen Partner bei der Befragung Ihrer Kolleg:innen.

Unterstützen können Sie bei der Durchführung und Vorbereitung der Befragung.

Insbesondere eine gute Vorabinformation von Ihrer Seite und der der Geschäftsleitung hilft, eine gute Rücklaufquote zu erreichen. Auf Anfrage stellen wir Ihnen die Mustertexte als Word-Dokument zu Verfügung.

Zur Wahrung der Anonymität muss gesichert sein, dass Mitarbeiter:innen ihre Fragebögen unbeobachtet ausfüllen und abgeben können.

Wird die aap-Befragung papiergestützt durchgeführt, sollten diese in einer versiegelten Box gesammelt werden, die dann ungeöffnet zur Auswertung an uns gesandt wird. Bei Bedarf stellen wir entsprechende Sammelboxen aus Papier mit Siegetiketten und Umkarton zur Verfügung.



Sollten offene Fragestellungen auf Papier zur Anwendung kommen, tippen wir diese ab und stellen die Antworten als PDF zur Verfügung. Keinesfalls händigen wir die Originalbögen aus.

Nach der Auswertung verwahren wir alle Bögen im Normalfall für drei Monate und vernichten diese dann datenschutzkonform.

Wird die aap-Befragung online durchgeführt, erhalten die Mitarbeiter:innen neutrale Einladungskarten mit einem versiegelten Code (unter der weißen Fläche). Mit diesem Code können sich die Mitarbeiter:innen auch mit ihrem Smartphone auf der Seite [www.aap-fragebogen.de](http://www.aap-fragebogen.de) einloggen.



Der wissenschaftlich getestete aap-Fragebogen ist sortiert nach vier Kategorien und umfasst 35 Aussagen, die auf einer Schulnotenskala von „1 – trifft voll zu“ bis „6 – trifft gar nicht zu“ durch einfaches Ankreuzen beantwortet werden.

Wird das PSYGA-P Zusatzmodul genutzt, finden sich weitere 23 Fragen zur psychischen Gefährdungsbeurteilung nach §5 ArbSchG.

Seit dem Jahr 2000 bietet sie sehlbach & teilhaber gmbh Kunden- und Mitarbeiterbefragungen an. Wir haben Erfahrung mit rund 200.000 Befragten in weit über 3.000 einzelnen Befragungen.

Wir wickeln alle Befragungsprojekte auf einem selbstprogrammierten Online-Tool ab, welches auf deutschen Servern gehostet wird und alle gesetzlichen Bestimmungen entsprechend berücksichtigt. Für Fragen und Anregungen stehen wir Ihnen gerne unter Tel. 030 810 152 70 oder unter [mail@aap.care](mailto:mail@aap.care) zur Verfügung. Wir freuen uns, Sie bei Ihrer Arbeit unterstützen zu können.

