**Übersicht für den Betriebsrat: Wie Beschäftigte ermutigt werden können, offen über Probleme mit Vorgesetzten zu sprechen**

Damit Beschäftigte sich trauen, Probleme mit ihren Führungskräften anzusprechen, braucht es vor allem Vertrauen, klare Strukturen und ein offenes Klima. Der Betriebsrat kann dabei eine zentrale Rolle spielen. Folgende Maßnahmen helfen:

**1. Vertrauen aufbauen:**
Wichtig ist, dass der Betriebsrat als vertrauenswürdige Anlaufstelle wahrgenommen wird. Dazu gehört, dass Zuständigkeiten klar kommuniziert werden – also wer im Betriebsrat sich um Führungsthemen kümmert. Gespräche sollten stets vertraulich behandelt werden, was auch aktiv betont werden muss. Niedrigschwellige Kontaktmöglichkeiten wie eine anonyme E-Mail-Adresse, ein Briefkasten oder eine offene Sprechstunde erleichtern die Kontaktaufnahme. Auch Sichtbarkeit im Alltag – etwa durch Aushänge, Betriebsversammlungen oder persönliche Gespräche – stärkt das Vertrauen.

**2. Aufklärung und Sensibilisierung:**
Beschäftigte sollten über ihre Rechte informiert sein – etwa, was gute Führung ausmacht oder wie sie sich bei Konflikten verhalten können. Dazu kann der Betriebsrat Infoveranstaltungen oder kleine Schulungen anbieten. Wichtig ist auch, das Thema "Probleme mit Vorgesetzten" zu enttabuisieren – etwa durch regelmäßige Kommunikation oder durch anonymisierte Beispiele, die zeigen: Es gibt andere, die sich gemeldet haben – und es hat etwas bewirkt.

**3. Strukturiertes Feedback ermöglichen:**
Anonyme Umfragen zur Führungskultur oder zur allgemeinen Zufriedenheit bieten eine gute Möglichkeit, ein Stimmungsbild einzuholen. Werden solche Umfragen regelmäßig durchgeführt, entsteht ein dauerhafter Rückmeldekanal. Die Ergebnisse sollten ausgewertet und der Belegschaft gegenüber transparent gemacht werden – damit klar ist: Das Feedback wird ernst genommen.

**4. Zusammenarbeit mit Arbeitgeber und Führungskräften:**
Auch in Richtung Geschäftsleitung und Führungskräfte sollte der Betriebsrat aktiv werden. Dazu gehört, die Bedeutung einer wertschätzenden Gesprächskultur zu betonen oder bei Bedarf Fortbildungen zu empfehlen. Wenn es Konflikte gibt, kann der Betriebsrat auf eine Moderation oder Mediation hinwirken. Bei eindeutigem Fehlverhalten sollte er sich klar positionieren und wirksame Maßnahmen einfordern.

**5. Interne Strukturen ausbauen:**
Es kann hilfreich sein, unabhängige Anlaufstellen wie Beschwerdestellen oder Ombudspersonen einzurichten – als Ergänzung zum Betriebsrat. Der Betriebsrat sollte sich außerdem mit anderen Stellen wie der Personalabteilung, Gleichstellungsbeauftragten oder dem Arbeitsschutz vernetzen. Wenn Beschäftigte sich gemeldet haben, ist es wichtig, ihnen (soweit möglich) eine Rückmeldung zu geben, dass ihr Anliegen aufgenommen wurde – selbst wenn keine Details genannt werden können.