

Dienstvereinbarung (DV)

Universitätsklinikum Magdeburg A. ö. R.

Dienstvereinbarung (DV) 03/2022

über das Berichts- und Lernsystem/CIRS (Critical-Incident-Reporting-System)

Zwischen

dem Universitätsklinikum Magdeburg A. ö. R.
vertreten durch den Klinikumsvorstand

und

dem Personalrat des Universitätsklinikums Magdeburg A. ö. R.
vertreten durch den Personalratsvorsitzenden

wird in Anwendung des § 70 Abs. 1 Personalvertretungsgesetz Land Sachsen-Anhalt (PersVG LSA)
die nachfolgende Dienstvereinbarung (DV) geschlossen:

Präambel

¹Ein wichtiges Instrument zur frühzeitigen Erkennung sicherheitsrelevanter Ereignisse, die oft durch vielschichtige und arbeitsteilige Arbeitsabläufe begünstigt werden, ist das Berichts- und Lernsystem „Critical Incident Reporting System (CIRS)“. ²CIRS ist ein anonymes Meldesystem, mit dem es möglich ist, Ereignisse und Zwischenfälle innerhalb des klinischen Versorgungsprozesses systematisch zu erfassen. ³CIRS ist ein bewährtes Instrument, um Schwachstellen aufzudecken und wirksame Strategien der Risiko- und Fehlerprävention entwickeln zu können. ⁴Alle Beschäftigten des Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R. sind eingeladen, sich aktiv zu beteiligen, um den größtmöglichen Nutzen für das Universitätsklinikum und seine Patienten zu erreichen und die Sicherheitskultur im Klinikum weiterzuentwickeln.

§1 Sprachliche Gleichstellung

¹Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form verwendet. ²Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. ³Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

§ 2 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R., auf die das Personalvertretungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (PersVG LSA) Anwendung findet.

§ 3 Gegenstand der Dienstvereinbarung

Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist die Einrichtung des Berichts- und Lernsystem / CIRS am Universitätsklinikum Magdeburg.

§ 4 Definitionen

- (1) ¹CIRS [Critical-Incident-Reporting-System (engl.)] ist ein Instrument zur Verbesserung der Patienten- und Mitarbeitersicherheit. ²Es ist ein IT-gestütztes Berichtssystem, das dabei hilft, Fehlerquellen und Verbesserungsmöglichkeiten in den Prozessen der UMMD zu identifizieren. ³Über CIRS können Mitarbeiter anonym oder vertraulich berichten. ⁴CIRS dient der Analyse von systembezogenen Fehlern, Risiken, kritischen Ereignissen und Beinahe-Schäden in der UMMD. ⁵Aufgrund der Analyseergebnisse werden Risiken identifiziert und/oder Verbesserungs- und Präventionsmaßnahmen abgeleitet.
- (2) Critical Incidents sind alle beobachteten Zwischenfälle, unerwünschten Ereignisse und Vorkommnisse, Fehler sowie Beinahe-Fehler, die zu einer potentiellen oder realen Gefährdung von Patienten und/oder Mitarbeitern führen können oder geführt haben.
- (3) Die Arbeitsgruppe CIRS (AG CIRS) führt die Sichtung und Auswertung der eingegangenen CIRS-Meldungen durch. Diese werden vorab durch die CIRS-Verantwortlichen des QM anonymisiert.

§ 5 AG CIRS

- (1) ¹Die AG CIRS setzt sich aus Vertretern der folgenden Bereiche zusammen:

- CIRS-Verantwortliche QM
- Vertreter der Geschäftsführung
- 2 Vertreter PR A.ö.R
- 2 Vertreter PR OvGU
- Risikomanager
- Max. 2 Vertreter Ärzte
- Max. 2 Vertreter Pflege

²Die aktuelle Zusammensetzung der AG CIRS wird durch die CIRS-Verantwortlichen des QM im Intranet veröffentlicht.

- (2) Bei Bedarf werden durch die CIRS-Verantwortlichen des QM weitere Mitarbeiter verschiedener Bereiche in die AG CIRS eingebunden (z.B. Vertreter V2, Vertreter S8, Vertreter Technisches Assistenzpersonal, etc.).
- (3) Die Aufgaben der AG CIRS sind:
 - a. Begleitung und Förderung des Meldeverfahrens
 - b. Sichtung und Auswertung der eingegangenen (anonymisierten) CIRS-Meldungen
 - c. Erarbeitung und Einleitung möglicher Maßnahmen zur Risikoreduktion/Entwicklung von Vorschlägen zur Risikoreduktion und zur Erhöhung der Patientensicherheit
 - d. Rückübermittlung der Erkenntnisse aus dem CIRS über die Veröffentlichung im Intranet
 - e. Entwicklung von Vorschlägen zur Verbesserung des Verfahrens
- (4) ¹Die AG CIRS trifft sich periodisch, in Abhängigkeit von der Meldequote und Qualität der Meldungen, mindestens jedoch alle 3 Monate. ²In dringenden Fällen erfolgt eine Terminierung zur Fallbesprechung innerhalb von 7 Tagen. ³Die Termine werden durch die CIRS-Verantwortlichen des QM geplant und bekannt gegeben. ⁴Die Termine werden sowohl als Webmeeting, als auch als Präsenztermine angeboten. ⁵So soll auch Beschäftigten ohne eigenen Arbeitsplatz eine Teilnahme ermöglicht werden.
- (5) Die Mitglieder der AG CIRS sind bei Fragen zum CIRS übergeordnete Ansprechpartner für alle Beschäftigten der UMMD.

- (6) ¹Die Sitzung wird durch die CIRS-Verantwortlichen des QM geleitet. ²Die Teilnehmer sind innerhalb der Sitzung unabhängig von Berufsstand und Hierarchieebene gleichgestellt. ³Entscheidungen der AG CIRS bedürfen einer einfachen Mehrheit.
- (7) ¹Die Bearbeitung erfolgt innerhalb eines IT-gestütztes Berichtssystem (Software Intrafox) in dem die möglichen Ursachen, die Verantwortlichen zur Bearbeitung sowie die möglichen Maßnahmen und deren Umsetzung verschriftlicht und nachverfolgt werden können. ²Nach Abschluss der Bearbeitung werden die Dokumente in dem IT-gestützten Berichtssystem mindestens 2 Jahre gespeichert.
- (8) Bei der Sitzung sind folgende Grundsätze zu wahren:
- Wahrung der Anonymität (keine Nennung von Beteiligten)
 - Interdisziplinärer und interprofessioneller Ansatz
 - Fokussierung auf Fehler und Risiken, die „das System zulässt“ (Vermeiden einer personenzentrierten Fehlerkultur)
 - Vermeidung diskriminierender Aussagen
 - Keine Suche nach Schuldigen

§ 6 Ablauf des CIRS

Der detaillierte Verfahrensablauf ist in der jeweils gültigen Fassung der SOP zum Berichts- und Lernsystem/ CIRS ausführlich geregelt und beschrieben.

- (1) ¹Die Meldung von Zwischenfällen ist freiwillig und anonym. ²Sie erfolgt über ein Online-Meldeformular, welches im Intranet für alle Mitarbeiter zugänglich ist. ³Die Eingangs-Meldung wird automatisch an die CIRS-Verantwortlichen des QM zugestellt.
- (2) ¹Meldungen werden ausschließlich bei den CIRS-Verantwortlichen des QM dokumentiert. ²Eine Übernahme in die Patientendokumentation darf nicht erfolgen.
- (3) ¹Gemeldet werden sollen alle Ereignisse (Critical Incidents), die in den Augen des Melders zu einer Gefährdung der Sicherheit des Mitarbeiters bzw. der Patienten führen können. ²Eine Unterscheidung in Beinahefehler oder Fehler ist nicht notwendig. ³Das Verfahren ist anonym. ⁴Meldungen sollen keine Hinweise auf beteiligte Personen, Beschäftigte, spezifische Orte und den genauen Zeitpunkt des Zwischenfalls beinhalten. ⁵Sollte eine Meldung derartige Angaben enthalten werden diese durch die CIRS-Verantwortlichen des QM entfernt, sodass die Anonymität aller beteiligten Personen spätestens ab diesem Zeitpunkt sichergestellt ist.
- (4) Die Mitglieder der AG CIRS sind verpflichtet Verschwiegenheit über die Inhalte von Meldungen zu wahren.
- (5) ¹Die CIRS-Meldung ist freiwillig. ²Mit der Einführung des CIRS-Meldeverfahrens sind die Mitarbeiter aber nicht von der Pflicht entbunden, eingetretene Schäden gewissenhaft und ausführlich zu dokumentieren und den Vorgesetzten des Fachbereiches (Chefarzt, Pflegedirektion bzw. entsprechende Verantwortliche) zu informieren.
- (6) Die Einleitung von Verbesserungsmaßnahmen erfolgt nach Besprechung in der AG CIRS und in Abstimmung mit dem Vorgesetzten des Fachbereiches bzw. dem Verantwortlichen für die Umsetzung der Maßnahmen.
- (7) Bei ausgewählten Meldungen erfolgt eine Veröffentlichung des Falles im Intranet in vollständig anonymisierter Form (Fall des Monats/Fall des Quartals).

§ 7 Kommunikation

- (1) ¹Um das Thema Fehlermanagement und CIRS in den Klinikalltag zu integrieren, erfolgen regelmäßige Mitarbeiterschulungen/Informationsveranstaltungen durch das QM. ²Ebenso werden Fehlermeldungen in den QM-Zirkeln der einzelnen Bereiche thematisiert und (vollständig anonymisiert) vorgestellt („Welche Fälle sind gemeldet worden? Was gibt es Neues im CIRS?“).

- (2) ¹Um das gegenseitige Lernen zu fördern, werden nach Freigabe durch die AG CIRS aufgedeckte Risiken im Intranet mit den umgesetzten Maßnahmen veröffentlicht. ²Meldungen, die noch Rückschlüsse auf Melder oder den Bereich zulassen sind hiervon ausgeschlossen!

§ 8 Schutz der Mitarbeiter vor Denunziation und Mobbing

- (1) ¹Eingegangene Meldungen werden anonymisiert. ²Es finden sich keine Angaben über die meldenden Personen, involvierte Mitarbeiter, den betroffenen Patienten oder den spezifischen Ort und Zeitpunkt des Zwischenfalls. ³Somit ist kein Rückschluss auf beteiligte Personen möglich.
- (2) ¹Versehentlich oder vorsätzlich eingepflegte Informationen mit spezifischen Angaben werden durch die CIRS-Verantwortlichen des QM anonymisiert bzw. de-identifiziert oder ganz gelöscht. ²Denunziation und Mobbing sind somit im Berichts- und Lernsystem/CIRS nicht möglich.

§ 9 Sanktionsfreiheit

¹Meldungen im Rahmen des CIRS sind nach §135a Abs. 3 SGB V grundsätzlich sanktionsfrei. ²Juristische Konsequenzen können nur bei vorsätzlichem Handeln und besonders schweren Taten, die im Höchstmaß mit mehr als fünf Jahren Freiheitsstrafe bedroht sind, gezogen werden.

§ 10 Salvatorische Klausel

¹Wird in dieser Dienstvereinbarung auf tarifliche oder außertarifliche Bestimmungen verwiesen, gelten die Bestimmungen in ihrer jeweiligen Fassung. ²Bei Außerkrafttreten solcher Bestimmungen finden die im Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R. im Übrigen geltenden tarifvertraglichen oder außertarifvertraglichen Regelungen stattdessen Anwendung. ³Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen oder Teile solcher Bestimmungen unberührt.

§ 11 Änderungen der Dienstvereinbarung

- (1) Ergeben sich aus der Anwendung dieser Vereinbarung neue Regelungsbedarfe oder wird die Verletzung von Regelungen dieser Vereinbarung festgestellt, so werden auf Antrag einer der Vertragsparteien Verhandlungen aufgenommen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung.
- (2) ¹Die Parteien sind sich einig, dass die Regelungen dieser Dienstvereinbarung der Erprobung bedürfen. ²Deshalb soll 1 Jahr nach Inkrafttreten dieser Vereinbarung eine Evaluation erfolgen und ggf. eine Anpassung der Regelung vorgenommen werden.

§ 12 Inkrafttreten, Kündigung

- (1) Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung zum 01.05.2022 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit.
- (2) Abweichend von Absatz 1 vereinbaren beide Vertragsparteien, dass diese Dienstvereinbarung nur unter der Voraussetzung in Kraft tritt, dass zeitgleich eine inhaltsgleiche Dienstvereinbarung für die im Bereich der Medizinischen Fakultät der Otto-von-Guericke-Universität tätigen Beschäftigten wirksam wird.
- (3) ¹Einvernehmlich kann diese Dienstvereinbarung jederzeit verändert werden. Jede Vertragspartei hat das Recht, die Dienstvereinbarung mit einer Frist von 4 Monaten zum Monatsende zu kündigen. ²Wird die Dienstvereinbarung von einem Vertragspartner aufgekündigt, bleibt diese bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung wirksam (Nachwirkung), jedoch längstens 1 Jahr darüber hinaus gültig.
- (4) Alle Änderungen, Ergänzungen, sowie Kündigung dieser Dienstvereinbarung bedürfen der Schriftform. Auch die Abänderung des Schriftformerfordernisses kann nur schriftlich erfolgen.

Magdeburg, 02.05.2022



Für den Klinikumsvorstand
Prof. Dr. med. Hans-Jochen Heinze
Ärztliche Direktor

Magdeburg, 28.04.2022



Für den Personalrat
René Szymkowiak
Vorsitzender

Anlage

SOP zum Berichts- und Lernsystem/ CIRS (Critical-Incident- Reporting-System)

