

## Procedure til afdækning af evt. uforenelig bibeskæftigelse forud for ansættelsen

Det er vigtigt for DTU, at kandidater informerer om bibeskæftigelse, og at bibeskæftigelsen vurderes inden ansættelsen. Det kan have store konsekvenser for DTU, såfremt en medarbejder har en bibeskæftigelse, som er uforenelig med ansættelsen på DTU. For eksempel kan en bibeskæftigelse resultere i tvister om DTU's ejerskab til immaterielle rettigheder, hvilket kan være forretningskritisk for DTU. En bibeskæftigelse kan også indebære et sammenfald af interesser, som medfører, at medarbejderen i DTU-sammenhænge bliver inhabil. Derudover kan en bibeskæftigelse resultere i væsentlige merudgifter for instituttet og medarbejderen i form af sociale bidrag til udenlandske sociale sikringsordninger. Endelig kan bibeskæftigelsen også være til hinder for, at medarbejderen leverer en arbejdsindsats til DTU, svarende til sin stilling.

For at sikre at kandidater, som DTU ønsker at ansætte, ikke har bibeskæftigelse, som er uforenelig med ansættelsen på DTU, skal ansættende leder spørge ind til bibeskæftigelse hos den udvalgte kandidat. Hvis kandidaten har bibeskæftigelse, skal den ansættende leder bede kandidaten udfylde skemaet til indberetning af bibeskæftigelse i henhold til DTU's retningslinjer om bibeskæftigelse. Institutdirektøren skal vurdere, om bibeskæftigelsen er forenelig med ansættelsen, og institutdirektøren skal ved sin underskrift på skemaet godkende, at bibeskæftigelsen er forenelig med ansættelse på DTU *før* kandidaten modtager tilbud om ansættelse. Indberetningsskemaet findes på Portalen sammen med retningslinjerne.

Hvor der er tale om udenlandske kandidater, er det særligt vigtigt, at den ansættende leder informerer kandidaterne om pligten til indberetning og forhåndsgodkendelse af bibeskæftigelse, og at pligten også gælder i det løbende ansættelsesforhold.

Hvis kandidaten har bibeskæftigelse for en anden offentlig virksomhed i udlandet og/eller er bosiddende i udlandet, anbefaler Koncern HR, at instituttet tager kontakt til deres HR jurist, som hjælper med at afklare risikoen for, at instituttet og evt. også kandidaten bliver pålagt at betale bidrag til social sikring til udlandet på grund af bibeskæftigelsen.

Hvis kandidaten ikke har bibeskæftigelse, som skal indberettes i henhold til DTU's retningslinjer, skal kandidaten blot udfylde det almindelige oplysningsskema, hvor kandidaten på tro og love skal skrive under på, at de enten ikke har bibeskæftigelse, som skal indberettes alternativt, at kandidatens bibeskæftigelse er indberettet og godkendt af institutdirektøren.

Hvis punktet i oplysningsskemaet ikke er udfyldt af kandidaten, tager den personaleadministrative medarbejder i Koncern HR kontakt til den ansættende leder og beder denne foranledige bibeskæftigelsen indberettet og godkendt, før der udarbejdes ansættelsestilbud eller ansættelsesbrev.

HR Rekruttering vil gøre opmærksom på proceduren og henvise til Retningslinjer om Bibeskæftigelse på Rekrutteringsportalen under Samtale, i Interviewguiden, i Ansættelsesproces for lektorer, seniorforskere og seniorrådgivere og i lektor/professorbrevet til institutdirektørerne med kandidater, der er bedømt kvalificeret.