

Dato: 7 oktober 2024

Aftale om rammevilkår for ansættelser
ved
Technical University Hospital
of Greater Copenhagen

Indholdsfortegnelse

1. Baggrund og formål	Side 3
2. Ansættelsesformer	Side 3
3. Model 1 – kombinationsansættelse	Side 3
4. Model 2 – udlån	Side 5
5. Finansiering	Side 5
6. Kvalifikationskrav	Side 6
7. Rammevilkår	Side 7
8. Rekrutterings- og ansættelsesfasen	Side 8
9. Udveksling af personoplysninger	Side 9
10. Væsentlige ændringer eller andre forhold under ansættelsen	Side 9
11. Udløb af en bibeskæftigelse	Side 10
12. Forlængelse	Side 10
12.1. Regelmæssig opfølgning for tidsbegrænsede eksternt finansierede stillinger	Side 10
12.2. Forlængelse af en tidsbegrænset bibeskæftigelse i øvrigt	Side 11
13. Fælles branding af hospitaler og TUH	Side 11
14. Ikrafttræden og opsigelse af denne aftale	Side 11
15. Underskrifter	Side 12
Bilag - Generelle samarbejdsprincipper	Side 13

1. Baggrund og formål

Som led i Rammeaftale om strategisk partnerskab mellem DTU og Region Hovedstaden (herefter Region H) punkt 4, der etablerer TUH, har DTU og Region H indgået denne aftale om rammevilkår for de stillinger, der skal være en del af TUH og dermed udføre arbejde både ved DTU og ved Region H.

Indholdet af aftalen afspejler, at DTU og Region H har et fælles ønske om inden for gældende juridiske rammer at skabe smidige ansættelsesformer og klare karriereveje – herunder for at understøtte rekrutteringen af medarbejdere til TUH og arbejdsvilkårene ved TUH.

2. Ansættelsesformer

Denne aftale omhandler alle stillingskategorier, hvor medarbejdere skal udføre arbejde som led i samarbejdet om TUH.

DTU og Region H er enige om, at visionen om "én fælles ansættelse" ved TUH på nuværende tidspunkt overordnet tilrettelægges ud fra følgende to ansættelsesformer:

Model 1 – kombinationsansættelse

Model 2 – udlånsmodel

Model 1 – kombinationsansættelse er det normale udgangspunkt, når medarbejdere ansættes til tjeneste ved TUH.

Model 2 – udlånsmodel kan omvendt bruges efter konkret behov.

De to arbejdsgivere træffer forud for opslag af en stilling, som er en del af TUH-samarbejdet, beslutning om, hvilken model der skal bringes i anvendelse. Model 1 – kombinationsansættelse forventes at være den typisk anvendte.

Som bilag har DTU og Region H udarbejdet en oversigt over generelle samarbejdsprincipper.

3. Model 1 – kombinationsansættelse

Ved kombinationsansættelse ansættes medarbejderen i to stillinger; dels en normal (hoved)ansættelse ved den ene myndighed, dels en bibeskæftigelse ved den anden myndighed.

Kombinationsansættelser kan anvendes såvel i forhold til medarbejdere, der allerede er i en hovedansættelse og dermed alene skal (ny)ansættes i en bibeskæftigelse ved den anden myndighed, og i forhold til medarbejdere, der skal (ny)ansættes i en hovedbeskæftigelse og i en bibeskæftigelse. Ved begge modeller forpligter DTU og Region H sig til at sikre, at medarbejderens samlede arbejdstid er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlig i forhold til arbejdsmiljømæssige regler.

Enhver ansættelse forudsætter, at ansøgeren efter sædvanlige procedurer og krav findes kvalificeret og indstilles til såvel hovedansættelse som bibeskæftigelsen, og at der er enighed mellem DTU og Region H om ansættelsen af den pågældende.

Afhængig af stillingskategori og/eller indhold kan såvel hovedbeskæftigelsen som bibeskæftigelsen være varig eller tidsbegrænset.

Overordnet forventes der at blive ansat medarbejdere i følgende kategorier:

- 1) Videnskabelige stillinger med klinisk funktion (fx læger, ingeniører, sygeplejersker på kandidatniveau m.fl.) med hovedbeskæftigelse ved Region H og en bibeskæftigelse med titel som professor, lektor eller adjunkt ved DTU¹. Stillingsbetegnelsen på DTU bliver for disse henholdsvis professor, lektor eller adjunkt evt. med klinisk funktion.
- 2) Ikke-videnskabelige stillinger som fx bioanalytiker, fysioterapeut, sygeplejerske eller kliniske akademikere med hovedbeskæftigelse ved Region H og en bibeskæftigelse ved DTU. Stillingsbetegnelsen på DTU afhænger af faggruppe.
- 3) Videnskabelige stillinger med hovedbeskæftigelse ved DTU og en bibeskæftigelse ved Region H. Stillingsbetegnelsen på DTU bliver for disse henholdsvis professor, lektor eller adjunkt evt. med klinisk funktion.
- 4) Ikke-videnskabelige stillinger med hovedbeskæftigelse ved DTU og en bibeskæftigelse ved Region H. Stillingsbetegnelsen afhænger af faggruppe.

Der kan også ansættes i andre kategorier end ovenstående.

Administrationen i DTU og Region H vil, hvis det vurderes relevant, udarbejde og senere evt. opdatere et bilag med en oversigt over videnskabelige, henholdsvis kliniske stillingsbetegnelser.

¹ På sigt er det ønsket, at også bibeskæftigelsen ved DTU skal kunne ske som kliniske professorer og kliniske lektorer, hvilket dog afventer dialogen med styrelsen om det hjemmelmæssige grundlag for de kliniske ansættelser i cirkulære nr. 9886 af 4. november 2021 om protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter

Aflønning fastsættes i henhold til bibeskæftigelsesgraden og aftales mellem parterne. Ved fastsættelse af bibeskæftigelsesgraden og dermed aflønningen kan der i relevant omfang tages hensyn til eksempelvis de særlige regler om honorarlønning for kliniske professorer² og lektorer³ med henblik på nogenlunde parallelitet i ansættelsesgrad og aflønning. Tilsvarende kan der skeles til parternes brug af og beskæftigelsesgrad ved bibeskæftigelse i øvrigt fx A, B, og C lektorater.

4. Model 2 – udlån

Ved udlånsmodellen ansættes medarbejderen i én enkelt stilling ved den ene myndighed, men med pligt til at lade sig udlåne til den anden myndighed.

Enhver ansættelse forudsætter, at der er enighed mellem DTU og Region H herom, og at ansøgeren efter sædvanlig procedure og krav findes kvalificeret og indstilles til stillingen både i forhold til opgaverne ved den ansættende myndighed, men også i forhold til det påtænkte udlån. Der tages konkret stilling til, hvordan den ikke-ansættende myndighed inddrages/høres i ansættelsesproceduren.

Afhængig af stillingskategori og/eller indhold kan stillingen være varig eller tidsbegrænset.

Der kan også ske udlån af medarbejdere, der allerede er ansat ved den ene myndighed, idet der i disse tilfælde blot indgås aftale med den pågældende om udlånet.

Juridisk er der dermed tale om ét samlet ansættelsesforhold, som kun er formelt forankret hos den ene myndighed, og medarbejderne er derfor kun ansat af den ene myndighed uden formel tilknytning til den anden myndighed.

Der kan efter behov ansættes medarbejdere efter udlånsmodellen i samme stillingskategorier som ved kombinationsansættelse.

5. Finansiering

Som udgangspunkt gælder det, at ved model 1 – kombinationsansættelse finansierer hver ansættelsesmyndighed selv udgifterne til medarbejdernes stilling ved pågældende myndighed. Etablering af en kombinationsansættelse begynder med en

² P.t. følger det af cirkulære om protokollat om Visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale på universiteter nr. 9886 af 4. november 2021 § 7 et særligt honorar for bibeskæftigelsen som kliniske professorer på 172.700 kr. årligt i 2012-niveau

³ P.t. følger det af cirkulære om aftale om kliniske lektorer ved universiteter nr. 9330 af 29. december 2012 § 2, at kliniske lektorer med et konfrontationstal på 60 timer får et særligt honorar på 95.200 kr. årligt i 2012-niveau, idet aflønningen er forholdsmæssig indenfor den i § 2 tilladte variation i timetal.

dialog mellem akademiledelsen ved TUH, relevant afdelingsledelse og faglige miljøer ved DTU. Der udfyldes et etableringsskema for stillingen. Etableringsskemaer definerer finansieringen, der som udgangspunkt dækkes af regionen ved viderefakturering.

Som udgangspunkt gælder det, at ved model 2 – udlån refunderer den myndighed, som medarbejderen udlånes til, den ansættende myndigheds udgifter med et beløb svarende til den forholdsmæssige del af medarbejderens løn for perioden for udlånet.

Såfremt der konkret opstår behov for en anden refusionsgrad i forhold til en given medarbejder, sætter DTU og Region H sig sammen og er forpligtet til at arbejde loyalt for at indgå en saglig og afbalanceret aftalemæssig løsning, der afspejler forholdene i den konkrete situation.

Retten til refusion for sygedagpenge, refusion af barseldagspenge og lignende fordeles forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsesgraden hos den enkelte arbejdsgiver.

Ved ansættelse udfyldes der et etableringsskema for stillingen, som forelægges for det involverede hospital og instituttet på DTU.

6. Kvalifikationskrav

Ved ansættelser ved DTU skal den til enhver tid gældende ministerielle stillingsstruktur for videnskabeligt personale overholdes (herefter: stillingsstrukturbekendtgørelsen)⁴ både i forhold til medarbejdere, der har hoved- og bibeskæftigelse ved DTU.

En ansøger til et professorat skal derfor opfylde de i stillingsstrukturbekendtgørelsens indeholdte kvalifikationskrav. I det omfang, der senere ansættes kliniske professorer, skal en ansøger til en sådan stilling opfylde kvalifikationskravene i stillingsstrukturen for denne type stillinger.

En ansøger til et lektorat skal derfor opfylde de i stillingsstrukturbekendtgørelsen indeholdte kvalifikationskrav for lektorer. I det omfang, der senere ansættes kliniske professorer, skal en ansøger til en sådan stilling opfylde kvalifikationskravene i stillingsstrukturen for denne type stillinger.

En ansøger til en stilling som adjunkt skal derfor opfylde de i stillingsstrukturbekendtgørelsen indeholdte kvalifikationskrav for adjunkter.

⁴ Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter nr. 1443 af 11. december 2019.

Ved ansættelser i Region H skal kvalifikationskravene herunder autorisationskrav være opfyldt for den pågældende stilling både i forhold til medarbejdere, der har hoved- og bibeskæftigelse ved Region H.

Herudover gælder det for alle stillinger både ved DTU og i Region H, at betingelserne for ansættelse i stillingen i øvrigt skal være opfyldt, jf. punkt 3 og 4.

7. Rammevilkår

Til stillingerne knyttes relevant administrativ bistand i sædvanligt omfang for den pågældende stillingskategori. Ved behov herfor sker dette efter nærmere aftale parterne imellem såvel i forhold til ansættelsessted som i forhold til finansiering.

Ansættelse i videnskabelige stillinger evt. med klinisk funktion eller ikke-videnskabelige stillinger, som ansættes i Region H, finansieres af det aktuelle hospital, henholdsvis finansieres af ekstern sponsor, medmindre andet aftales mellem parterne.

Det skal sikres, at de fysiske rammer på det aktuelle hospital og DTU modsvarer behov ifm. arbejdsopgaverne i såvel hovedansættelsen som bibeskæftigelsen, herunder opgaver, som forudsætter eget kontor eller tilsvarende mulighed for et fortroligt rum.

Tilknytning af relevant og sædvanlig administrativ bistand til stillingen både hovedbeskæftigelsen og bibeskæftigelsen vil fremgå af etableringsskemaet i det omfang, det er relevant.

Medarbejderen er underlagt de til enhver tid gældende regler og retningslinjer for deres stillinger ved DTU og Region H, herunder bl.a. reglerne om:

- DTU's principper for god videnskabelig praksis og DTU Kodeks for integritet i forskningen.
- DTU og Region H's til enhver tid gældende retningslinjer for bibeskæftigelse.
- Anmeldelse af opfindelser og/eller brugsmodeller i overensstemmelse med Lov om opfindelser ved offentlige forskningsinstitutioner.
- Rettighederne og forpligtelserne i forbindelse med den anmeldte opfindelse eller brugsmodel aftales i særskilt aftale mellem DTU og Region H.
- DTU og Region H's til enhver tid gældende retningslinjer for indgåelse af forskningskontrakter.

- Forskningskontrakter må ikke underskrives, før der er sket en juridisk vurdering. Forskningskontrakter sendes til den relevante afdeling til juridisk vurdering og forhandling. For så vidt angår forskningssamarbejder/kliniske forsøg, der involverer forsøgspersoner, vil disse altid blive vurderet af hospitalets teknologioverførselsenhed.

Medarbejderen holder såvel DTU som Region H orienteret om deres forskningsaktiviteter.

Denne aftale mellem DTU og Region H om rammerne for medarbejderes arbejds- og ansættelsesforhold i TUH udgør en del af retsgrundlaget for medarbejderens ansættelse.

8. Rekrutterings- og ansættelsesfasen

Processen for ansættelse i såvel kombinationsansættelser som ved udlån tilrettelægges under hensyntagen til stillingens karakter, indhold og omfang, og også i lyset af hvad der er en sædvanlig proces for ansættelse af medarbejdere af den pågældende kategori ved det enkelte ansættelsessted. Dette med henblik på, at såvel DTU som Region H's interesser i forbindelse med ansættelse i den enkelte stilling sikres, men uden at processen gøres unødigt tung.

Ved ansættelse i en kombinationsstilling efter model 1 – kombinationsstillinger skal de to respektive arbejdsgivere i rekrutteringsfasen – forud for etableringen af stillingerne i kombinationsansættelse eller udlån med eller uden opslag – være enige om indholdet i bibeskæftigelsesstillingen. Herunder skal der være enighed om indhold, ansvar og organisatoriske placering, samt om afgørende krav og forventninger til stillingsindehaverens kvalifikationer såvel det faglige, personlige og/eller ledelsesmæssige jf. etableringsskemaet.

Ved ansættelse i kombinationsstillinger med videnskabelig bibeskæftigelse, jf. punkt 3, anvendes gældende processer ved DTU i forbindelse med rekrutteringen, herunder i relevant omfang kaldelse på professor- og lektorniveau.

I selve ansættelsesfasen skal det sikres, at begge arbejdsgivere har optimale muligheder for at udvælge den ansøger, som er bedst kvalificeret til at varetage samtlige de i kombinationsstillingen tillagte arbejdsopgaver. Afhængig af stillingens karakter, indhold og omfang kan dette bl.a. søges sikret via delvist personsammenfald i et fælles ansættelsesudvalg af medlemmer fra bedømmelsesudvalgene for henholdsvis hovedansættelsen som bibeskæftigelsen. Videre kan der efter gældende regler ske ansættelse ved DTU uden opslag, hvis bevillingsgiver har udpeget en person, og mindst halvdelen af midlerne for ansættelsen er finansieret af bevillingsgiver.

Medmindre der konkret aftales andet, skal afklaring af, hvilke ansøgere der har de nødvendige kvalifikationer, vurderes af den arbejdsgiver, hvor hovedansættelsen er

tiltænkt (evt. med specifikke ansættelsessamtaler for hovedansættelsen), inden der afholdes ansættelsessamtaler.

Opstår der i rekrutterings- eller ansættelsesfasen principiel uenighed imellem de to arbejdsgivere, vil stillingen ikke blive opslået, henholdsvis ikke blive besat.

Ved ansættelsen efter model 2 – udlån gælder ovennævnte principper med de relevante modifikationer i lyset af det ændrede retlige grundlag for ansættelsen.

9. Udveksling af personoplysninger

DTU og Region H vil ved kombinationsansættelser udveksle oplysninger, såfremt der forekommer ansættelsesretlige forhold, der har betydning for begge arbejdsgivere. Tilsvarende gælder ved udlån i forhold til oplysninger, der har betydning for den anden part.

Udveksling af oplysninger begrænses til oplysninger, der er relevante og nødvendige, og som der er hjemmel til at give. Medarbejderen modtager ved ansættelsen oplysninger om DTU og Region H's behandling af personoplysninger – herunder om udveksling mellem de to arbejdsgivere.

10. Væsentlige ændringer eller andre forhold under ansættelsen

Forud for enhver væsentlig ændring under ansættelsen – og så tidligt som muligt, men i respekt af gældende regler herunder GDPR m.m. – skal den myndighed, som påtænker at lave en væsentlig ændring, kontakte den anden myndighed.

Ansættelsesforholdet kan i ansættelsesperioden bringes til ophør efter de sædvanlige ansættelsesretlige regler.

Ved kombinationsansættelser gælder det, at såfremt hovedansættelsen ophører, vil det bero på en konkret vurdering, om forudsætningerne for at opretholde bibeskæftigelsen bortfalder. Såfremt bibeskæftigelsen bortfalder, vil det bero på en konkret bedømmelse foretaget af den arbejdsgiver, hvor hovedansættelsen er, om og i hvilket omfang dette har betydning for hovedansættelsen og forudsætningerne for denne. Dette afhænger bl.a. af typen af hovedansættelse og bibeskæftigelse – eksempelvis vil en eksisterende hovedansættelse ved den ene myndighed, hvor der under ansættelsen som led i TUH også sker ansættelse i en bibeskæftigelse hos den anden myndighed, typisk ikke blive påvirket af, at bibeskæftigelsen efterfølgende ophører.

Ved udlån gælder det, at hvis indholdet i stillingen væsentligt ændrer sig – uanset om det er indholdet ved ansættelsesmyndigheden eller den myndighed, som udlånet sker til – beror det tilsvarende på en konkret bedømmelse, om og i hvilket omfang dette har betydning for stillingen og forudsætningerne for denne.

Adfærd udøvet af medarbejderen, som giver grundlag for ansættelsesretlige reaktioner eller sanktioner i den ene stilling, kan også have betydning for den anden stilling.

11. Udløb af en bibeskæftigelse

Ved tidsbegrænset ansættelse i bibeskæftigelsen fratræder medarbejderen uden yderligere varsel ved ansættelsesperiodens udløb, medmindre der forinden er truffet aftale om forlængelse.

12. Forlængelse

Ved eventuel forlængelse af en tidsbegrænset stilling ud over den stipulerede periode, finder reglerne i Lov nr. 370 af 28. maj 2003 om tidsbegrænset ansættelse, stillingsstrukturen samt DTU's regler anvendelse for så vidt angår ansættelsesforhold ved DTU, mens det er reglerne i Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse mellem RLTN og Forhandlingsfællesskaber som finder anvendelse på ansættelsesforhold ved Region H. Loven indebærer, at der ved DTU alene kan ske forlængelse i ansættelse i samme stilling to gange. I Region H kan der ske fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold, hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold.

12.1 Regelmæssig opfølgning for tidsbegrænsede eksternt finansierede stillinger

Det tilstræbes, at der ca. halvvejs i ansættelsen afholdes dialogmøde med medarbejderen, professor/lektor for TUH, cheflægen, det forskningsansvarlige direktionsmedlem for hospitalet, og for Rigshospitalet også med centerdirektøren.

Såfremt en eksternt finansieret stilling har en længere løbetid end 5 år, vil der blive afholdt et dialogmøde ca. midtvejs i ansættelsesperioden og igen ca. 2 år før udløb. Dette bruges til afklaring af, hvorvidt stillingen skal forlænges.

Hvis det på forhånd er afgjort, at ansættelsen ikke skal forlænges yderligere, er det ikke nødvendigt at afholde andet dialogmøde.

12.2 Forlængelse af en tidsbegrænset bibeskæftigelse i øvrigt

Minimum 2 år før et internt finansieret tidsbegrænset professorat eller lektorat, der er en del af en kombinationsansættelse, udløber, skal akademiledelsen tage stilling til, hvorvidt professoratet eller lektoratet skal forlænges efter en faglig vurdering, eller genopslås. DTU beder relevant professor/lektor om at indkalde til mødet, og referat af mødet sendes til institutlederen. DTU journaliserer referatet.

Minimum et år før et eksternt finansieret professorat eller lektorat udløber, kontakter DTU Region H for at afklare, om professoratet eller lektoratet ønskes forlænget. For at kunne forlænge professoratet eller lektoratet, skal der foreligge godkendelse fra både region og hospital. Desuden skal finansieringen være sikret. DTU tager i samarbejde med akademiledelsen herefter stilling til forlængelsen af professoratet eller lektoratet.

Ved øvrige kombinationsansættelser, hvor den ene eller begge stillinger er tidsbegrænsede, gælder det, at minimum 1 år før udløbet af den tidsbegrænsede stilling skal akademiledelsen tage stilling til, hvorvidt stillingen skal forlænges efter en faglig vurdering eller genopslås. Ansættelsesmyndigheden for den tidsbegrænsede ansættelse journaliserer eventuelle referater. Parterne kan fastsætte andre procedurer for forlængelse af andre stillingskategorier.

13. Fælles branding af hospitaler og TUH

Medarbejdere ved TUH med undervisnings- og forskningsaktiviteter skal altid synliggøres med reference til såvel DTU som Region H/universitetshospitalet eller anden institution med nær relation til sundhedsvæsenet.

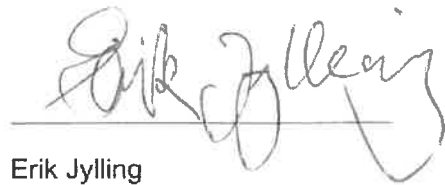
Det dobbelte tilhørsforhold skal anføres i overensstemmelse med de retningslinjer for co-branding, der er vedtaget af bestyrelsen i TUH. De gældende retningslinjer vil løbende blive opdateret på DTU og TUHs hjemmesider.

14. Ikrafttræden og opsigelse af denne aftale

Aftalen har virkning fra datoen for de to parter underskrift. Aftalen kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 1 års varsel. Aftalen tages op til revision senest inden udgangen af 2026.

15. Underskrifter

Som tiltrådt dato: 8/10-2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Erik Jylling', written over a horizontal line.

Erik Jylling

Forperson for bestyrelsen

Koncerndirektør, Region Hovedstaden

Som tiltrådt dato: 9/10-2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Thellersen', written over a horizontal line.

Marianne Thellersen

Næstforperson for bestyrelsen

Koncerndirektør, DTU

BILAG

Generelle samarbejdsprincipper

Dette bilag til Aftale om rammevilkår for ansættelser ved TUH er lavet for at give dig, som er eller tænker på at blive medarbejder ved TUH, en oversigt over generelle samarbejdsprincipper ved ansættelse ved TUH.

Når man er ansat ved TUH i en kombinationsansættelse, og dermed arbejder både for DTU og Region Hovedstaden, vil man som medarbejder opleve, at man har to mailadresser, to adgangskort, skal bruge to sagssystemer m.m. Dette er nødvendigt, fordi man arbejder for to forskellige myndigheder, men det adskiller sig ikke fra, hvad der gælder i andre situationer, hvor en medarbejder både har en hovedansættelse og en bibeskæftigelse.

Hvor det kan lade sig gøre, vil TUH af hensyn til medarbejderne forsøge at gøre kombinationsansættelsen så enkel som muligt for medarbejderne. Derfor er det aftalt, at i respekt for gældende regler om fx behandling af persondataoplysninger, tilstræbes det, at:

- Såfremt medarbejderne ønsker dialog om eller justering af ansættelsesvilkår, arbejdsmængde og vilkårene for og samspillet mellem de to stillinger under ansættelsen, kan medarbejderen tage det op over for hovedarbejdsgiveren, som så har ansvaret for at sætte en dialog herom sammen med den anden arbejdsgiver.
- Ferie planlægges i et samarbejde, men sådan at medarbejderens dialog primært er med hovedarbejdsgiveren, der har ansvar for at koordinere med den anden arbejdsgiver.
- Ved sygdom, der vedrører begge ansættelser, kan medarbejderen vælge alene at sygemelde sig over for hovedarbejdsgiveren med besked om, at denne skal underrette den anden arbejdsgiver.
- Sygefraværssamtaler efter sygedagpengeloven afholdes alene med hovedarbejdsgiveren, da det er denne, som er berettiget til eventuel dagpengerefusion.
- Ved opfølgning på sygdom, som vedrører begge arbejdspladser, såfremt alle parter ønsker det, aftales, at opfølgning alene sker mellem hovedarbejdsgiveren og medarbejderen. DTU og Region Hovedstaden vil være indstillet på at indgå en sådan aftale, medmindre der er særlige forhold, som alene vedrører bibeskæftigelsen, der skal tages højde for.