



Rådhuspladsen 2, 8000 Aarhus C

Byrådsservice

10. december 2021
Side 1 af 1

Svar på 10-dages forespørgsel fra Dorthe Borgkvist (H) om medarbejderundersøgelser og straffesager

Hermed fremsendes Sociale Forhold og Beskæftigelses besvarelse af forespørgsel efter 10-dagesreglen.

**SOCIALE FORHOLD OG
BESKÆFTIGELSE**
Aarhus Kommune

Med venlig hilsen

Kristian Würtz
Rådmand

/

Erik Kaastrup-Hansen
Direktør

Rådhuspladsen 2
8000 Aarhus C

Direkte e-mail:
socialogbeskaeftigelse@aarhus.dk
www.aarhus.dk/msb

Sag: 21/116954-3



10 dages forespørgelse ang. medarbejder undersøgelser, hvor personer er mistænkte i verserende straffe- og ankesager og/eller dømte.

7. december 2021
Side 1 af 2

Dorthe Borgkvist har anmodet Sociale Forhold og Beskæftigelse (MSB) om at besvare spørgsmål om ansættelse af medarbejdere med verserende straffesager.

Indledningsvist skal det bemærkes, at vi i besvarelsen lægger vægt på en besvarelse ud fra vores generelle og overordnede betragtninger på personaletområdet i Sociale Forhold og Beskæftigelse vedr. de opstillede spørgsmål.

Spørgsmål 1: Har Aarhus kommune en politik med at kontakte sidste arbejdsplads før man ansætter en medarbejder?

Svar 1:

Aarhus Kommune, herunder også Magistratsafdelingen for Sociale Forhold og Beskæftigelse (MSB) har ikke en fastlagt politik omkring referencetagning i forbindelse med rekrutteringsprocesser. Magistratsafdelingens ledere opfordres dog til at gøre brug af referencer i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere eller ledere. Reglerne for referencetagning samt, hvordan man bedst tager referencer, er et emne som alle nye ledere bliver undervist i som led i den obligatoriske lederintroduktion og som er beskrevet på kommunens intranet.

Spørgsmål 2: Hvad er årsagen til, at en medarbejder kunne blive ansat [redacted], under verserende politiefterforskning og efter at [redacted] var både sigtet, tiltalt og afskediget fra [redacted]

Svar 2:

I MSB opfordres ledere til at tage referencer fra tidligere arbejdsgivere i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere, men der foreligger ikke en egentlig pligt til at indhente en reference, jf. besvarelsen ovenfor. Det er den enkelte leder, der træffer beslutning om, hvorvidt man vil indhente en reference i den konkrete situation.

I MSB skal offentlige straffeattester indhentes vedrørende medarbejdere der ansættes/skal virke i foranstaltninger efter Serviceloven, hvis det er indenfor et af de områder, som fremgår af bekendtgørelsen. En straffeattest med anmærkninger er ikke ensbetydende med, at man ikke kan opnå ansættelse; da lederen i den konkrete situation vil skulle forholde sig til anmærkningerne og ud fra disse vurdere om forholdene i attestens er uforenelige med ansættelse.

SOCIALE FORHOLD OG BESKÆFTIGELSE

Organisation og Ledelse
Aarhus Kommune

Personale og Arbejdsmiljø
Rådhuset, Rådhuspladsen 2
8000 Aarhus C

Telefon: 89 40 20 00
Direkte telefon: 87 13 43 15

E-mail:
organisationogledelse@aarhus.dk
Direkte e-mail:
sbig@aarhus.dk

Sag: 21/116954-2
Sagsbehandler:
Bitten Gjesager Steffensen



Som arbejdsgiver får vi dog ikke i forbindelse med indhentelse af offentlig straffeattester påtegning om igangværende sigtelser og tiltaler, men kun om domme og tiltalefrafald med vilkår. Derfor kan det formentligt forekomme, at der i forbindelse med ansættelse indhentes en straffeattest hvoraf intet strafbart fremgår, idet anmærkning først sker, når der er afsagt dom i sagen.

7. december 2021
Side 2 af 2

Spørgsmål 3: Hvordan kan det være at [redacted] først afskediges efter dom i byretten?

Svar 3:

Der henvises til ovenstående besvarelsen af spørgsmål 2.