



**HILLERØD
KOMMUNE**

Vejledning i brug af sociale klausuler ved udbud og tilbudsindhentninger

"Der er bred politisk enighed om, at både det offentlige og det private arbejdsmarked skal gøres mere rummeligt. Det vil bl.a. sige, at der skal gøres en indsats for de grupper, der i dag har svært ved at finde eller bevare fodfæste på arbejdsmarkedet. Byrådet besluttede den 26. januar 2011 at der for at forbedre beskæftigelsesmulighederne for unge, og styrke indsatsen for uddannelse, stilles krav om sociale klausuler, med henblik på lærlinge- og praktikpladser, i kommunens udbudsopgaver. Dette for at hjælpe de mange unge, der i dag står uden praktikplads".

Byrådet, 26. januar 2011

Indhold

1. Indledning	3
2. Hvad er en lærling/elev?	4
2.1 Hvilken type lærling skal anvendes i de forskellige kontrakter?	4
2.1.1 Bygge- anlægskontrakter	4
3. Omfang og proportionalitet.....	5
3.1 Proportionalitet	5
3.2 Ikke-diskrimination.....	6
4. Formulering af den sociale klausul	6
5. Relevante kontaktoplysninger	6

1. Indledning

Formålet med denne vejledning er at skabe klarhed over hvornår og hvordan der skal stilles krav om brug af lærlinge/elever i Hillerød Kommunes kontrakter i forbindelse med udbud og tilbudsindhentninger.

Vejledningen henvender sig primært til de medarbejdere i Hillerød Kommune, der arbejder med udbud og tilbudsindhentninger, og skal derfor ses i sammenhæng med kommunens udbuds- og indkøbspolitik.

Lovgivningens krav

Foruden byrådets beslutning i 2011 følger det også af lovgivningen, at der i visse tilfælde skal stilles krav om brug af lærlinge/elever ved Hillerød Kommunes udbud og tilbudsindhentninger. I henhold til bekendtgørelse nr. 1079 vedrørende anvendelse af personer under oplæring, skal Hillerød Kommune således stille krav om brug af lærlinge/elever i følgende kontrakter:

Bygge- og anlægskontrakter

- Som udføres i Danmark
- Har en varighed på min. 6 måneder fra kontraktunderskrivelse til levering
- Har en kontraktværdi, som overstiger tærskelværdien for offentlige bygge- og anlægskontrakter i Udbudslovens § 6.

Tjenesteydelseskontrakter

- Som udføres i Danmark
- Har en varighed på min. 6 måneder
- Har en kontraktværdi på mindst 5 mio. kr.

Den offentlige tjenesteydelseskontrakt er omfattet af en eller flere af de følgende CPV-koder:

- 50000000-50884000 (Reparations- og vedligeholdelsestjenester)
- 51000000-51900000 (Installationstjenester)
- 60000000-60651100 (Transporttjenester – ikke affaldstransport)
- 90910000-90919300 (Rengøring)

Politisk beslutning om skærpelse

Økonomiudvalget har i december 2025 besluttet at skærpe kravene om anvendelse af lærlinge/elever udover hvad lovgivningen fastsætter.

Det betyder, at der gælder følgende krav:

Bygge- og anlægskontrakter

Alle bygge- og anlægskontrakter med en kontraktværdi på over 5 mio. kr., hvor lønudgiften er på mindst 1 mio. kr., er omfattet af kravet om lærlinge/elever.

Eksempel

Ved en entreprise på en cykelsti, er det derfor udelukkende lønudgiften, der er afgørende for om kontrakten er omfattet. Udgifterne til leverandørens projektledelse mv., skal indgå i denne beregning.

Tjenesteydelseskontrakter

Alle tjenesteydelseskontrakter hvor lønudgiften er på over 1 mio. kr. over hele kontraktens løbetid, uanset kontraktlængde, er omfattet af kravet om lærlinge/elever. Det er derfor ikke selve kontraktens samlede værdi, men derimod de timebaserede ydelser, som skal have en værdi på over 1 mio. kr.

Eksempel

En håndværkeraftale på 1,5 mio. kr., hvoraf materialernes værdi udgør 1 mio. kr., er derfor ikke omfattet af kravet.

Sammenfattende kan man sige, at kravet om anvendelse af lærlinge/elever er blevet udvidet udover det i lovgivningen krævede til at omfatte **ALLE** tjenesteydelseskontrakter hvor der er en lønudgift på over 1 mio. kr., og alle bygge- anlægskontrakter over 5 mio. kr. med en lønudgift på over 1 mio. kr. - uanset kontraktlængde - så længe de udføres i Danmark.

2. Hvad er en lærling/elev?

Af Udbudsloven §176, stk. 2 fremgår, at kravet om en lærling/elev kan opfyldes ved ansættelse af personer, som er omfattet af (men ikke afgrænset til):

- 1) Lov om erhvervsuddannelser
- 2) Lov om forberedende grunduddannelse
- 3) AMU-kontraktuddannelser
- 4) Lov om integrationsgrunduddannelse
- 5) Øvrige oplæringsordninger, hvor personen opnår den nødvendige faglighed til efter endt oplæring at kunne varetage de pågældende opgaver selvstændigt.

En lærling/elev kan derfor generelt defineres som en person, der er i gang med en erhvervsuddannelse eller en af de andre nævnte uddannelser. For at få et nærmere overblik henvises til [UddannelsesGuiden](#). Alternativt kan den nærmeste erhvervsskole kontaktes.

2.1 Hvilken type lærling skal anvendes i de forskellige kontrakter?

Leverandøren har ledelsesret over, hvilken type lærling/elev han/hun ønsker at ansætte. Dette indebærer, at leverandøren selv bestemmer, hvem han/hun ønsker at antage inden for målgruppen. Hvis leverandøren ikke selv kan finde personer fra målgruppen lærlinge/elever, kan leverandøren søge rådgivning og vejledning på relevante uddannelsesinstitutioner eller hos kommunen.

Det skal ligeledes understreges, at kravet både kan opfyldes ved eksisterende lærlinge/elever og ved ansættelse af nye lærlinge/elever.

Uagtet dette, er det dog en god ide at bringe kravet op i forbindelse med markedsdialogen, for at sikre at leverandørerne er opmærksomme på kravet og har tid til at finde ud af, hvordan kravet om lærlinge/elever skal opfyldes.

Nedenfor er til inspiration angivet et par eksempler på lærlinge/elever:

2.1.1 Bygge- anlægskontrakter

For bygge- og anlægskontrakter vil det typisk være lærlinge som f.eks. brolægger, jordarbejder eller lignende, som vil være relevante. Hvis der kun anvendes fagudlærte på entreprisen, kan der spørges til, om entreprenøren har lærlinge/elever på andre entrepriser.

2.1.2 Tjenesteydelseskontrakter

For tjenesteydelser der kræver en uddannelse, såsom f.eks. sundhedsvikarer, vil praktik være en naturlig del af selve uddannelsen.

For driftsrelaterede tjenesteydelser, såsom rottebekæmpelse, brøndsugning og lignende, vil der typisk være mulighed for at få en elev fra en erhvervsuddannelse, hvis det er fagudlærte der udfører opgaverne. Er det ikke fagudlærte, vil der typisk være mulighed for at ansætte en eller flere fra et AMU-kursus.

3. Omfang og proportionalitet

Det er vanskeligt at lave et generelt krav om omfanget af lærlinge/elever på de enkelte kontrakter, da det varierer meget fra område til område.

Det er derfor vigtigt, at det i forbindelse med den indledende markedsdialog med leverandørerne på markedet, afklares, i hvilket omfang tilbudsgiverne kan håndtere lærlinge/elever på det enkelte udbud eller tilbudsindhentning.

Nedenstående forslag på enkelte typer af kontrakter, skal derfor kun ses som et forslag.

Tjenesteydelseskontrakter

Opfyldelse af kravet om anvendelse af lærlinge/elever ved tjenesteydelseskontrakter, vil med fordel kunne defineres som antal lærlinge/elever i kontraktperioden, eller i hvor mange måneder af kontrakten, leverandøren skal have lærlinge/elever tilknyttet.

Der skal anvendes lærlinge/elever, såfremt kontrakten er omfattet af kravet, og det skal derfor i forbindelse med markedsdialogen afklares, hvor mange lærlinge/elever der skal anvendes eller i hvilke perioder.

Omfanget må ikke være urimeligt byrdefuldt for leverandøren, eller stride mod proportionalitetsprincippet i punkt 3.1 nedenfor.

Bygge- og anlægskontrakter

For større bygge- og anlægskontrakter, vil anvendelsen af lærlinge/elever typisk blive opgjort i årsværk/timer.

Her vil det som udgangspunkt være tilstrækkeligt, at 10 % af alle timebaserede ydelser udføres af lærlinge/elever. Forventer entreprenøren, at der skal anvendes 1.000 timer på en entreprise, vil 100-150 af timerne skulle være lærlinge/elever.

Uagtet ovenstående er det vigtigt, at nedenstående to principper følges, når kravet om brug af lærlinge/elever defineres: Proportionalitet og ikke-diskrimination.

3.1 Proportionalitet

De sociale krav skal stå mål med opgavens omfang, idet EU-retten kræver, at de sociale klausuler respekterer princippet om proportionalitet:

- Klausulen må ikke have en tidsmæssig udstrækning, som er længere end selve kontrakten. Kommunen må derfor ikke stille krav om oprettelse af et flerårigt praktikforløb, hvis kontrakten kun løber i f.eks. 6 måneder.
- Der må ikke stilles krav om et uforholdsmæssigt stort antal praktikpladser i forhold til størrelsen af den udbudte opgave. Ved hvert udbud skal der derfor foretages en vurdering af, hvor mange praktikpladser, der ud fra en rimelighedsbetragtning skal oprettes.
- Kravet skal være rimeligt og relevant for den udbudte opgave. Det må antages at være rimeligt at stille uddannelseskra v for håndværkere på en (længerevarende)

bygge- og anlægskontrakt. Omvendt er det næppe rimeligt at forpligte en leverandør til et 3-årigt praktikforløb, hvis der er tale om opgaver, som overvejende udføres af ufaglært personale (f.eks. rengøringsopgaver).

3.2 Ikke-diskrimination

Sociale klausuler må ikke diskriminere udenlandske leverandører eller arbejdstagere. Det betyder, at en kontraktbestemmelse ikke må have en direkte eller indirekte diskriminerende virkning på tilbudsgivere fra andre lande.

Det vil sige, at det er en betingelse ved krav om ansættelser af bestemte målgrupper, at persongruppen kan defineres præcist og uafhængigt af bestemte danske ordninger, og at persongruppen er entydigt fastlagt. Det må herefter ikke være et krav, at personen er visiteret til for eksempel fleks- eller skånejob, men der kan i stedet opstilles aftalevilkår, der fremmer ansættelse af personer, der tilhører den persongruppe, som ville kunne omfattes af fleks- eller skånejobordningerne.

4. Formulering af den sociale klausul

Til formålet er der udarbejdet en række kontraktklausuler, som skal udfyldes på baggrund af en konkret vurdering i forhold til de ovenstående principper og hensyn. Klausulerne kan downloades fra sag [25/6497](#) i Acadre.

5. Relevante kontaktoplysninger

For yderligere oplysninger om brugen af sociale klausuler ved udbud i Hillerød Kommune, kan Indkøbssektionen kontaktes på 7232 3282 eller indkob@hillerod.dk

Opdateret marts 2026