

Københavns Kommunes indsats mod social dumping

Årsrapport 2025



Københavns Kommune

Økonomiforvaltningen
Indsatsteamet mod social dumping
www.socialdumping.kk.dk

Design

KK Design

Tryk

LaserTryk.dk A/S

Papir

Vi trykker på miljøvenligt
og svanemærket papir

Udgivet

2026

Indhold

Forord	4
Året der gik	6
1. Indsatsen mod social dumping	8
Den risikobaserede tilgang	10
Kontrolprocessen	10
Genopretning og efterbetaling ved overtrædelsessager	13
2. Kontroller af arbejds- og uddannelsesklausulen i 2025	14
Kontrol af arbejds-klausulen i tal	14
Kontrol af kommunens vintertjeneste	21
Kontrakter og kontrol med uddannelsesklausulen	22
3. Hovedstadssamarbejdet – En fælles indsats mod social dumping	24
Fælles kontrol- og metodegrundlag	25
Udvidelse til flere kontrolbrancher	26
4. Socialområdet	28
Styrket indsats på socialområdet	28
Det specialiserede socialområde	28
Det almene socialområde	29
5. Københavns Kommunes ID-kortsystem har fejret 1-års fødselsdag	30
Styrket indsats gennem transparens	31
6. ESG-bilaget – Kontroller af vareproduktion	34
Kontrol af ESG-bilaget i 2025	34
Bærproduktion i Danmark	35
Svineproduktion i Danmark	35

Forord

I Københavns Kommune har vi en klar ambition om at gå forrest i arbejdet for social bæredygtighed og sikre, at alle der foretager arbejde for kommunen arbejder under ordnede arbejdsvilkår i virksomheder, som konkurrerer på fair og lige vilkår.

Nogle gange sker det, at leverandørers fokus på at reducere omkostninger eller øge indtjening sker på bekostning af de arbejds- og lønvilkår, som de kollektive overenskomster på området foreskriver. Det er både bekymrende og langt fra i orden, når helt almindelige mennesker for eksempel bliver snydt for løn. Derfor er det nødvendigt med en konsekvent og kompetent indsats, der vedvarende tilpasser klausuler og kontroller til at gribe det dynamiske arbejdsmarked an, som medarbejdere og leverandører bevæger sig på.

Bæredygtige krav i offentlige kontrakter er nemlig ikke bedre end den håndhævelse som følger trop, og i Københavns Kommune følger vi altid overtrædelsessagerne helt i mål, så forholdene håndteres og genoprettes. I årsrapporten for 2025 kan du læse, hvordan virksomheder forsøger at omgå deres forpligtelser, ikke kun når det

gælder krav til uddannelse, løn- og arbejdsvilkår, men også når det gælder kravene til dokumentation, hvor dokumentfalsk i stigende omfang udfordrer indsatsteamets betingelser for at gennemskue, når noget på papiret ser pænere ud, end det i virkeligheden er.

Med årsrapporten gør Københavns Kommune status over indsatsteamets ottende år, hvor der er rejst et samlet efterbetalingskrav på 3,8 mio. kr. til medarbejdere, der er blevet underbetalt. I kan læse om, hvordan den specialiserede indsats er lykkedes med at få virksomheder til at rette op på kritisable forhold, og eksempler på den præventive indsats som opfølgningen kan have. Vel at mærke en indsats, som ikke blot foregår i Københavns Kommune, men også på tværs af kommunegrænser, i erkendelsen af, at indsatsen mod social dumping løftes mest effektivt, når den løftes i fællesskab.

Jeg er derfor rigtig glad for, at endnu flere samarbejdspartnere i hovedstadsregionen igen i år har valgt at tilslutte sig hovedstadssamarbejdet, der drives af Indsatsteamet, og nu tæller i alt 13 hhv. kommuner og andre offentlige institutioner.

Det er ikke kun på tværs af kommunegrænser, at indsatsen mod social dumping udvides. I 2025 har indsatsen skærpet sit fokus på socialområdet, herunder på bosteder, der huser borgere fra Københavns Kommune og på nogle af de støtte- og tilskudsmodtagere bl.a. private daginstitutioner, som varetager opgaver for Københavns Kommune. Socialområdet har været genstand for medieomtale de sidste par år på grund af de menneskelige konsekvenser, svindlen har for nogle af samfundets mest sårbare borgere og svindlens økonomiske konsekvenser for det offentlige. Samtidig befinder også de ansatte sig i sårbare positioner på de bosteder og institutioner, hvor svindlen foregår, fordi uhensigtsmæssig økonomistyring og manglende efterlevelse af regler kan påvirke arbejdsmiljø, løn og arbejdsvilkår. I årsrapporten kan I læse om de kontroller der foreløbigt er gennemført på området.

Heldigvis glæder jeg mig over, at langt størstedelen af Københavns Kommunes leverandører fortsat yder en rigtig god indsats for at sikre uddannelse til lærlinge og elever og ordnede vilkår til deres ansatte. Sammen med leverandører, myndigheder, organisationer og samarbejdspartnere er vi i 2025 lykkedes med at sætte aftryk på den socialt bæredygtige dagsorden. Det er jeg rigtig stolt over. En stor tak skal derfor lyde til jer alle, der yder en indsats på området, og jeg ser frem til, at fortsætte samarbejdet i 2026.


Sisse Marie Welling
Overborgmester



Året der gik

Indsatsteamet gennemførte
577 kontroller af arbejds-
og uddannelsesklausulen



I **67 %** af kontrollerne
af arbejdsklausulen er
der fundet overtrædelser

Samlet efterbetalingskrav var
3,8 mio. kr. – og i gennemsnit
21 % underbetaling
pr. medarbejder



133 medarbejdere
modtog i gennemsnit
29.000 kr. i
efterbetaling



1. Indsatsen mod social dumping

I Københavns Kommune har vi siden 2011 arbejdet for at bekæmpe social dumping. Det gør vi ved at stille krav til kommunens leverandører og støtte- og tilskudsmodtagere.

Ambitionen med at stille krav i offentlige indkøb og ved tildeling af støtte- og tilskudsmidler er at påvirke markedet i en mere socialt bæredygtig retning. For kommunens indsats sker dette inden for rammerne af, hvad der kan reguleres gennem kontraktforhold med private leverandører samt støtte- og tilskudsmodtagere.

Siden de første versioner af arbejds- og uddannelsesklausulerne blev udformet, er flere sociale klausulkrav kommet til. Indsatsteamet mod social

dumping skelner ikke mellem danske og udenlandske medarbejdere og arbejdsgivere i vurderingen af, hvornår der er tale om social dumping – enhver underbetaling eller anden overtrædelse af kommunens arbejds- og uddannelsesklausul udgør social dumping.

I dag har kommunen fem klausuler, der på forskellig vis bidrager til at sikre social bæredygtighed hos kommunens leverandører og tilskudsmodtagere:

Arbejdsklausulen stiller krav om ordentlige løn- og arbejdsvilkår for medarbejdere hos private virksomheder, når de udfører arbejde på en kommunal aftale. Alle kommunens aftaler på tjenesteydelsesområdet, bygge- og anlægsområdet samt i vid udstrækning på støtte- og tilskudsområdet indeholder arbejdsklausuler.

Uddannelsesklausulen stiller krav om uddannelse af fremtidens faglærte arbejdskraft. Leverandører skal leve op til at uddanne et proportionelt antal elever og lærlinge fra erhvervsuddannelserne, når der udføres arbejde på aftaler for kommunen. Uddannelsesklausulen gælder for aftaler, hvor der er potentiale for at uddanne lærlinge og elever.

ID-kortklausulerne stiller krav om, at hovedleverandørerne sikrer registrering af de underleverandører og medarbejdere, som udfører arbejde på en opgave for kommunen. Registreringen foretages i kommunens registreringssystem. Klausulerne gælder for aftaler, hvor der er behov for øget gennemsigtighed i leverandørhierarkier, særligt indenfor bygge- og anlægsbranchen. ID-kortklausulerne henviser til to klausuler, hvor forskellen på dem består i, hvorvidt der stilles krav om adgangskontrol i form af et fysisk ID-kort eller ej.

Beskæftigelsesklausulen stiller krav om beskæftigelse af ledige, herunder specifikt personer med handicap med det formål at øge det generelle arbejdsudbud.

ESG-bilaget stiller krav om menneske- og arbejdstagerrettigheder samt miljø, klima og antikorrupsion i forbindelse med produktion af de varer, der indkøbes (varekøbsaftaler), og vedrører både produktion inden for og uden for Danmarks grænser.

De sociale klausuler har et dobbelt sigte:

- At sikre fair løn- og arbejdsvilkår for medarbejdere hos de private leverandører, når de udfører arbejde for kommunen.
- At sikre fair konkurrence for virksomheder, der byder på kommunens kontrakter og aftaler.

Det dobbelte sigte er gensidigt forbundet:

Uden effektiv håndhævelse af de sociale krav kan leverandører, der misligholder kravene, få en konkurrencemæssig fordel i forhold til de leverandører, der lever op til kravene. Derfor medvirker de sociale krav til, at virksomhederne konkurrerer på sunde parametre i stedet for f.eks. at konkurrere på at dumpe lønningerne.

En styrket uddannelsesklausul

Indsatsteamet har i 2025 revideret uddannelsesklausulen for at styrke kommunens krav til leverandører om beskæftigelse af elever og lærlinge. Revideringen bygger på de praktiske erfaringer, som Indsatsteamet løbende har opsamlet i den dialogbaserede kontrol af klausulen.

Med revideringen følger uddannelsesklausulen arbejds-klausulens opbygning i form af henholdsvis en forpligtigelse, dokumentationspligt samt sanktionsmuligheder ved forskellige typer af overtrædelser. Leverandørerne forpligtes i højere grad til en proaktiv uddannelsesplanlægning med henblik på at sikre compliance ved den obligatoriske slutkontrol af antal præsterede årsværk. Med standardiserede dokumentationskrav og muligheden for tilbageholdelse af vederlag på 100.000 kr., hvis en leverandør ikke følger dokumentationskravene, får kommunen bedre muligheder for at holde leverandørerne op på at have fokus på beskæftigelse af elever og lærlinge helt fra start og løbende igennem en kontraktperiode.

Boden for ikke at beskæftige det krævede antal elev- eller lærlingekrav er sat op til 250.000 kr. pr. årsværk, så sanktionen i højere grad tilsvarende markedsgennemsnittet for prisen på at uddanne en elev eller lærling. Det sikrer, at det ikke kan betale sig økonomisk for leverandører at omgå kravene om at uddanne arbejdskraft på kommunens aftaler.

Borgerrepræsentationen vedtog i november 2025 den reviderede uddannelsesklausul, som indarbejdes i relevante udbud fra marts 2026.

Den risikobaserede tilgang

Indsatsteamet arbejder risikobaseret ud fra en cirkulær proces bestående af følgende fire procestrin:

1. Analyse af kontraktportefølje og historiske data
2. Fysiske kontrolbesøg og dokumentkontrol
3. Opklaring, herunder afdækning af overtrædelsers omfang
4. anbefaling af sanktioner og sikring af genoprettelse ved overtrædelser

Indsatsteamet foretager løbende analyser af Københavns Kommunes kontraktportefølje med henblik på at planlægge kontrolindsatser efter den risikobaserede kontrolproces. På denne baggrund udvælges aftalerne til fysiske kontroller baseret på Indsatsteamets branchekendskab. Indsatsteamet modtager også tip fra interne og eksterne kilder og anvender erfaringer fra de mange tusinde kontroller, der er gennemført og registreret i detaljer siden 2018 i risikovurderingen. Den risikobaserede kontrolproces er cirkulær, fordi erfaringer fra afsluttede sager danner grundlag for nye risikobaserede analyser af kontraktporteføljen.

Kontrolprocessen

Indsatsteamet arbejder med fire forskellige typer af kontrol:

- **Screeningsbesøg** er uanmeldte fysiske kontrolbesøg på arbejdspladser.
- **Dokumentkontroller** er indhentning og vurdering af dokumentation for en medarbejders løn- og arbejdsvilkår.
- **Uddannelseskontroller** er fysiske besøg og dokumentkontroller af overholdelse af krav til elever og lærlinge på en aftale.

Figur 1

Figuren viser Indsatsteamets risikobaserede kontrolproces, som består af fire processkridt: analyse af kontraktportefølje, kontrol, opklaring og håndhævelse.



- **Rekognoscering** er fysiske kontroller, som f.eks. kortlægger, hvilke faggrupper og virksomheder, der er til stede på arbejdspladserne.

Kernen i den risikobaserede tilgang er de fysiske kontrolbesøg, hvor Indsatsteamet indsamler informationer om arbejdsforholdene hos den enkelte virksomhed gennem interviews og observationer.

Screeningsbesøg indbefatter et uanmeldt fysisk besøg på en arbejdsplads, hvor Indsatsteamet taler med tilstedeværende ledelse og medarbejdere. Hvis Indsatsteamet ikke finder umiddelbar risiko for overtrædelser af arbejdsklausulen, foretages der ikke yderligere. Vurderer Indsatsteamet derimod, at der er en konkret risiko for overtrædelser, foretages der dokumentkontroller, hvor udvalgte medarbejders løn- og arbejdsvilkår undersøges.

Dokumentkontrol indebærer, at Indsatsteamet anmoder hovedleverandøren om en række oplysninger på relevante medarbejders løn- og arbejdsvilkår. Det er hovedleverandørens ansvar at sikre, at klausulkravene efterleves for både deres egne og eventuelle underleverandørers ansatte på opgaven, og at dette kan dokumenteres overfor Indsatsteamet. Når dokumentationen foreligger, sammenholdes beregningen af medarbejderens lønniveau og andre væsentlige vilkår med niveauet i en relevant referenceoverenskomst på området, for at kunne vurdere, om medarbejderne er blevet underbetalt.

Fabrikeret dokumentation af medarbejderes lønvilkår

I en overtrædelsessag viste en gennemgang af det tilsendte dokumentationsmateriale, at der var foregået en redigering af PDF-filerne som vedrørte bankkvitteringer. Beløbet, som fremgik af kvitteringerne, var indsat ved hjælp af en flytbar tekstboks. Da hovedentreprenøren blev oplyst om dette forhold og bedt om at fremsende nye PDF-filer, kom der bankkvitteringer retur, som imidlertid også var redigerede. Forholdet blev meldt til Politiet, og lønberegningerne blev håndteret ud fra et 100 %-princip, eftersom der var begrundet tvivl om dokumentationens validitet. Sagen er verserende.

En planlagt fysisk kontrol blev til en rekognoscering

I forbindelse med en transportkontrol kørte Indsatsteamet til en adresse, som leverandøren havde oplyst som virksomhedsadresse til kommunen i forbindelse med aftaleindgåelse, for at foretage interviews med nogle chauffører. Ved ankomst stod det klart, at lokationen bestod af en tom lagerbygning, uden indikationer på virksomhedsaktivitet. Indsatsteamet kørte efterfølgende til en anden adresse, som fremgik af leverandørens hjemmeside. På adressen lå et kontorhotel, som ikke blev anvendt af virksomheden mere.

På baggrund af et eksternt tip lykkedes det til sidst at finde korrekt lokation, uden først at forhøre sig direkte hos leverandøren, således at screeningsbesøget kunne foretages uanmeldt. Den efterfølgende dokumentkontrol viste grove overtrædelser af arbejdsklausulen og leverandøren foretog genopretning af forholdene både bagud- og fremadrettet.

Indsatsteamet anmoder om følgende oplysninger ved dokumentkontrol:

1. Leverandørkæder og mandskabslistor
2. Ansættelsesbeviser og referenceramme anvendt til fastansættelse af løn- og arbejdsvilkår
3. Lønsedler og timesedler med komme- og gåtider
4. Indkomstkвитteringer (detailoplysninger fra SKAT)
5. Pensions- og feriepengeindbetaling
6. Gyldig arbejdsskade-forsikring
7. Dokumentation for kost og logi for udsendte
8. Bankoverførsler på løn og efterbetaling til personhenførbart konto

Uddannelseskontrol sker ofte i forbindelse med screeningsbesøg, hvor Indsatsteamet taler med ledelsen om uddannelseskra- v til elever og lærlinge på den pågældende aftale. Gennem løbende dialog med leverandørerne og fastholdelse af fokus på uddannelsesklausulens krav om beskæftigelse af elever og lærlinge, assisterer Indsatsteamet leverandørerne til målopfyldelse. På aftaler med uddannelsesklausulen bliver der ved aftalens afslutning udført en obligatorisk slutopgørelse, hvor klausulkravenes opfyldelse kontrolleres. På fremtidige aftaler med den nye uddannelsesklausul fra 2025, vil Indsatsteamet også styrke den løbende kontrol af, om leverandørerne arbejder aktivt med at sikre opfyldelse af kravene.

Rekognoscering er et supplement til Indsatsteamets screeningsbesøg. Rekognosceringer er fysiske kontroller, hvor Indsatsteamet ikke træffer medarbejdere, men benytter observationer til f.eks. at kortlægge hvilke faggrupper og virksomheder, der er til stede på arbejdspladserne. Observationerne kan også bruges som dokumentation i en overtrædelsessag med henblik

på at afdække medarbejderes arbejdstid eller relevante arbejdsmiljømæssige forhold, som bl.a. kan løftes til kontrakt Holdere eller myndigheder, i den efterfølgende sagsbehandling.

Genopretning og efterbetaling ved overtrædelsessager

Når Indsatsteamet finder overtrædelser af de sociale klausuler, rettes der krav til hovedleverandøren om genopretning. Indsatsteamet stiller både krav om, at der bliver rettet op bagudrettet f.eks. i form af efterbetaling, og at der sker genopretning fremadrettet i den resterende kontraktperiode f.eks. i form af højere løn. Indsatsteamet følger overtrædelsessagerne til dørs og de lukkes først, når Indsatsteamet har sikret, at alle overtrædelser af arbejdsklausulen er bragt i orden.

I nogle overtrædelsessager indkaldes hovedleverandøren og eventuelle involverede underleverandører til mæglingsmøde med Indsatsteamet og den forvaltning i kommunen, som har indgået kontrakten. Mæglingsmødet giver leverandøren mulighed for at uddybe og redegøre for forhold og eventuelle mangler i fremsendte dokumentation og sætter rammerne for en konstruktiv dialog om overtrædelsernes omfang samt beregnings- og fortolkningsgrundlaget. På mæglingsmødet aftales typisk også, hvornår og hvordan hovedleverandøren skal dokumentere, at der er rettet op.

100 %-princippet

Indsatsteamet bruger det såkaldte 100 %-princip til beregning af efterbetaling, når en leverandør ikke løfter sin kontraktuelle dokumentationspligt og leverer tilstrækkelig og pålidelig dokumentation på, at en medarbejder har fået løn. Tilstrækkelig dokumentation indebærer f.eks. indkomst-kvitteringer, lønsedler og personhenførbare bankoverførsler. Hvis der ikke eksisterer dokumentation for, at en medarbejder har fået løn, må det antages, at medarbejderen har arbejdet ulønnet, og derfor kræver kommunen fuld genopretning svarende til 100 % af den løn, medarbejderen som minimum skulle have haft jf. referenceoverenskomsten.

Grove overtrædelser

Grove overtrædelser er defineret ved en underbetaling på 15 % og derover i forhold til mindsteniveauet i en gældende referenceoverenskomst (dvs. samlet løn, herunder særlige tillæg).

I arbejdsklausulen sanktioneres leverandøren for grove overtrædelser med bod udover kravet om efterbetaling til medarbejderen. Bodens svarer til 50 % af underbetalingen og tilfalder forvaltningen.

2. Kontrol af arbejds- og uddannelses- klausulen i 2025

Københavns Kommunes sociale klausuler har til formål at sikre fair løn- og arbejdsvilkår og fair konkurrence, når private leverandører udfører opgaver for kommunen.

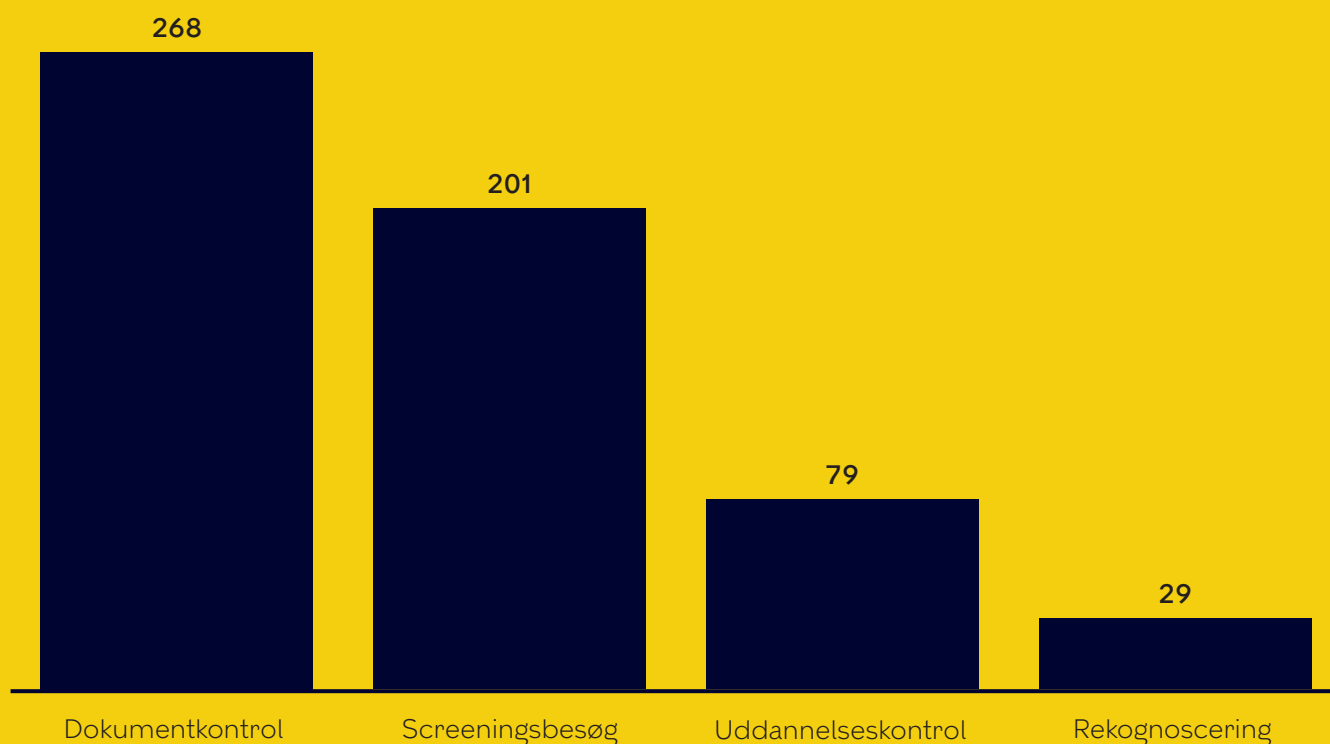
I 2025 gennemførte Indsatsteamet 577 kontroller af arbejdsklausulen og uddannelsesklausulen. Kontrollerne fordelte sig på 201 screeningsbesøg, 268 dokumentkontroller, 79 uddannelseskontroller og 29 rekognosceringer.

Kontrol af arbejdsklausulen i tal

Størstedelen af Indsatsteamets kontroller i 2025 er foretaget inden for bygge- og anlægsbranchen. Derudover har sager på social-, transport- og rengøringsområdet samt sikkerhedstjenester udgjort en betydelig andel i Indsatsteamets kontrolarbejde. Indsatsteamet har i 2025 haft særligt fokus på socialområdet, herunder private og selvejende daginstitutioner og bosteder. Kontrollerne omfatter det pædagogiske personale samt køkken- og rengøringspersonale, pedeller og vagter. Indsatsen på socialområdet bliver også behandlet i kapitel 4.

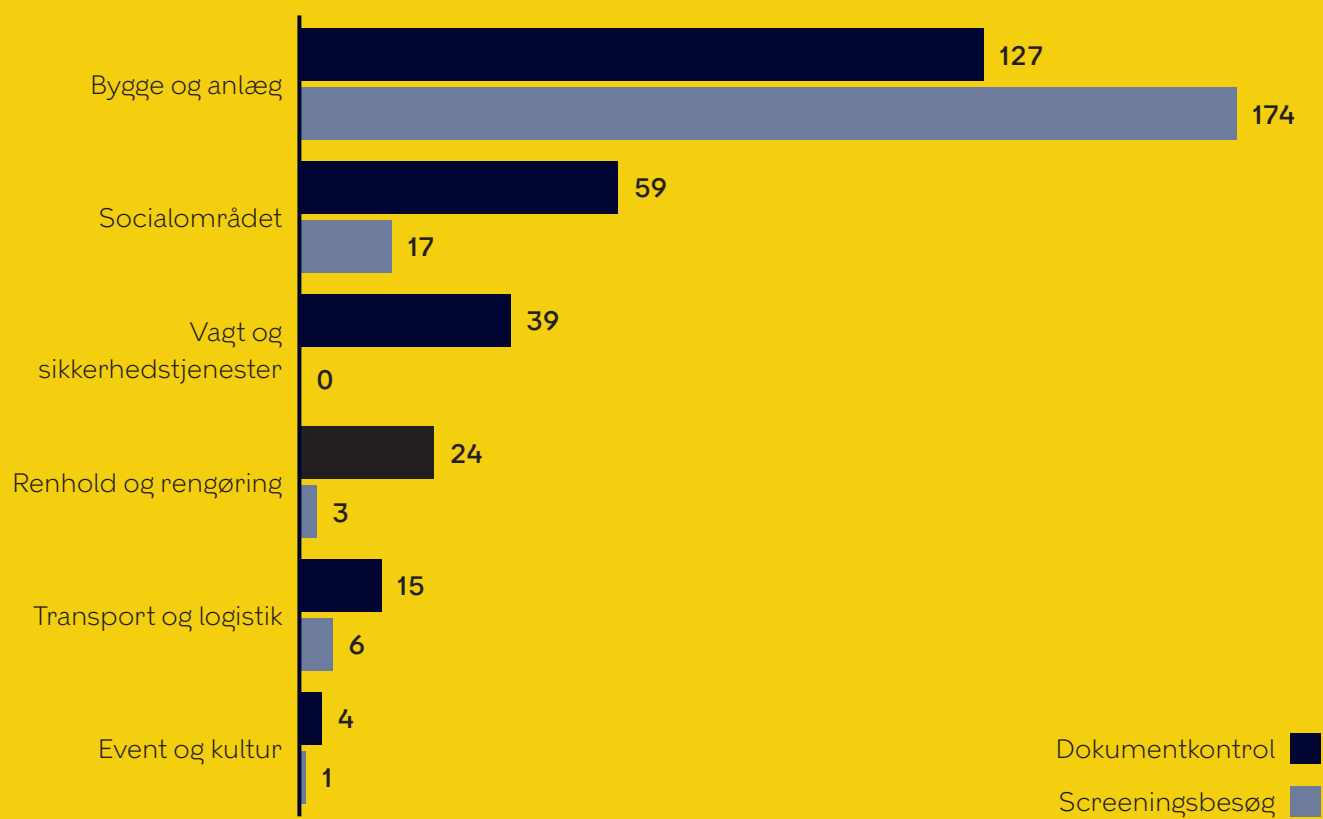
Figur 2

Antal kontroller fordelt på kontroltype.



Figur 3

Antal dokumentkontroller og screeningsbesøg fordelt på branche.



Arbejdsklausulen (2021)

Arbejdsklausulen stiller krav om, at alle, der udfører arbejde for Københavns Kommune, skal have fair løn- og arbejdsvilkår.

Forpligtelsen i arbejdsklausulen:

Leverandøren skal sikre, at ansatte hos leverandøren og eventuelle underleverandører er sikret løn- og arbejdsvilkår, der ikke er mindre gunstige, end dem der gælder for arbejde af samme art i henhold til en kollektiv overenskomst. Overenskomsten skal være indgået af de inden for det pågældende faglige område mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og gælde på hele det danske område.

Sanktionsmuligheder ved brud på arbejdsklausulen:

- Ved formelle overtrædelser som f.eks. utilstrækkelig dokumentation kan leverandøren efter varsling blive pålagt dagbod.
- Ved materielle overtrædelser som f.eks. underbetaling kan leverandøren blive pålagt efterbetalingskrav til de medarbejdere, som er blevet underbetalt.
- Ved grove overtrædelser, som dækker over en underbetaling på 15 % og derover (af den samlede løn herunder særlige ydelser) i forhold til mindsteniveauet i en gældende referenceoverenskomst, pålægges leverandøren en bod. Bodens svarer til 50 % af underbetalingen og tilfalder Københavns Kommune.
- Københavns Kommune kan ved grov misligholdelse til enhver tid helt eller delvist opsige kontrakten med leverandøren.

Fra screeningsbesøg til dokumentkontrol

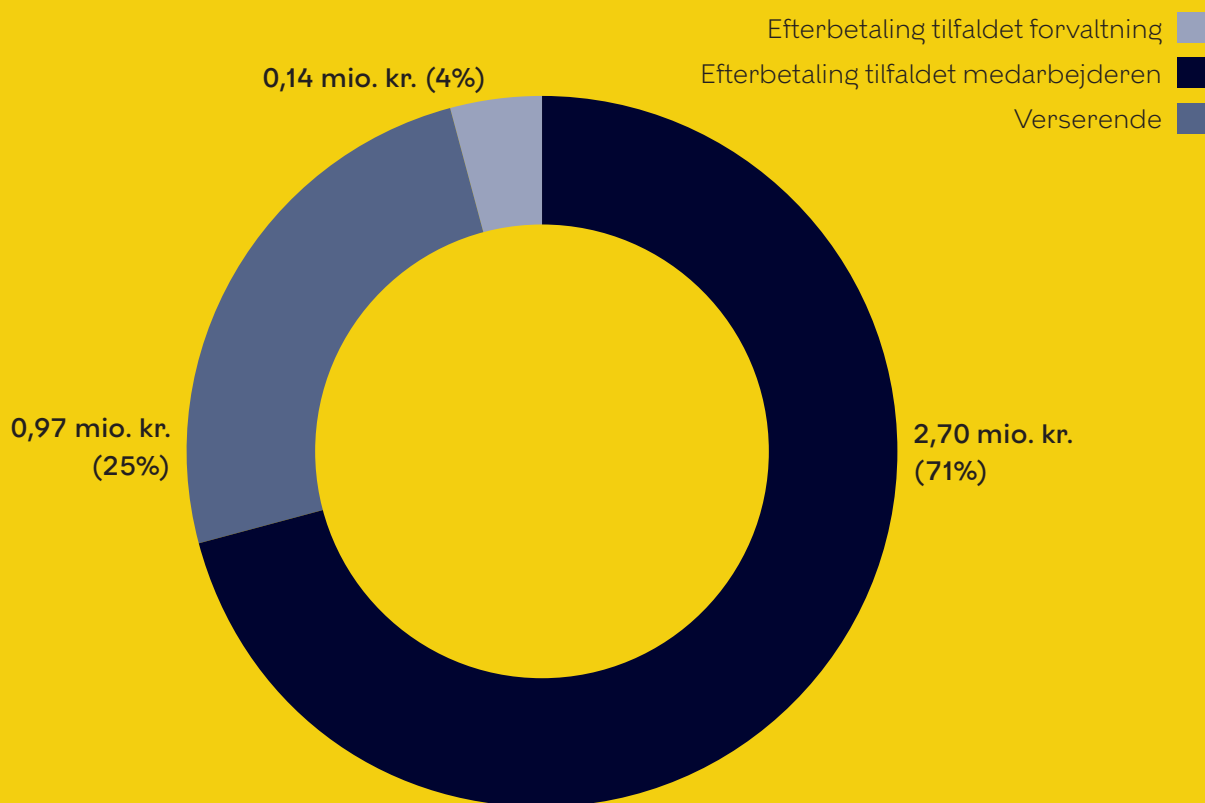
Indsatsteamet gennemførte 201 screeningsbesøg i 2025. Ud af disse var 11 foretaget på baggrund af interne tip f.eks. fra forvaltningerne eller eksterne tip f.eks. fra Indsatsteamets hotline. De resterende 190 kontrolbesøg var udvalgt på baggrund af en konkret risikovurdering.

På 27 % af screeningsbesøgene vurderede Indsatsteamet efterfølgende, at der var risiko for overtrædelse af arbejdsklausulen. Opgørelsen følger tendensen for perioden 2018-2024, hvor mere end hvert fjerde fysiske kontrolbesøg giver anledning til dokumentkontrol. På baggrund af screeningsbesøgene blev der foretaget 259 dokumentkontroller. Dertil er der på baggrund af en risikovurdering af aftalerne igangsat ni dokumentkontroller uden forudgående screeningsbesøg.

Der er på nuværende tidspunkt foretaget lønberegning i 221 af 268 iværksatte dokumentkontroller. I 2025 fandt Indsatsteamet overtrædelser af arbejdsklausulen i 149 sager. Det svarer til, at der har været en overtrædelsesprocent på 67 % af de færdigberegne dokumentkontroller. Hvis en leverandør ikke fremsender fyldestgørende dokumentation inden for en given tidsfrist, kan Indsatsteamet anbefale den kontraktholdende fagforvaltning at anvende dagbod. I 2025 blev der varslet og udstedt bod i ni sager.

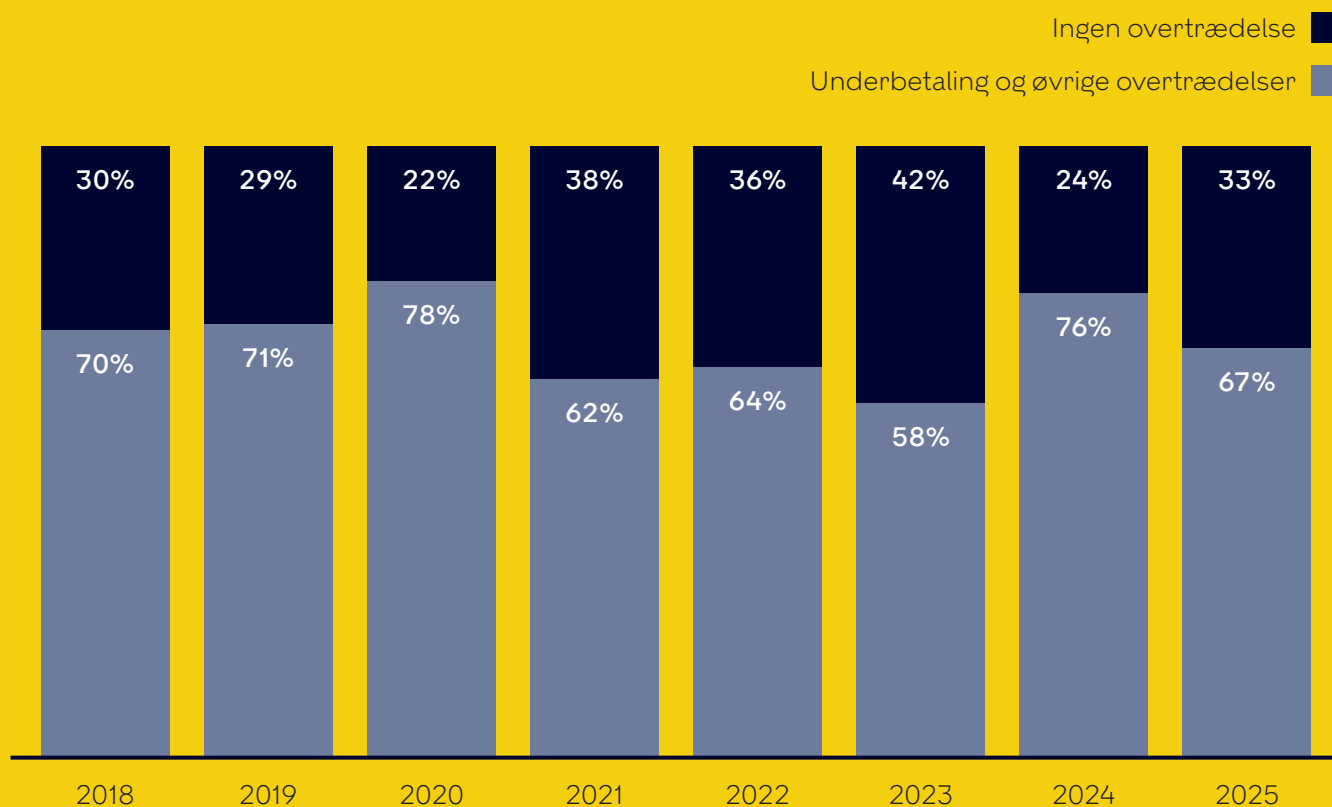
Figur 4

Fordeling af efterbetalinger og verserende sager i 2025.



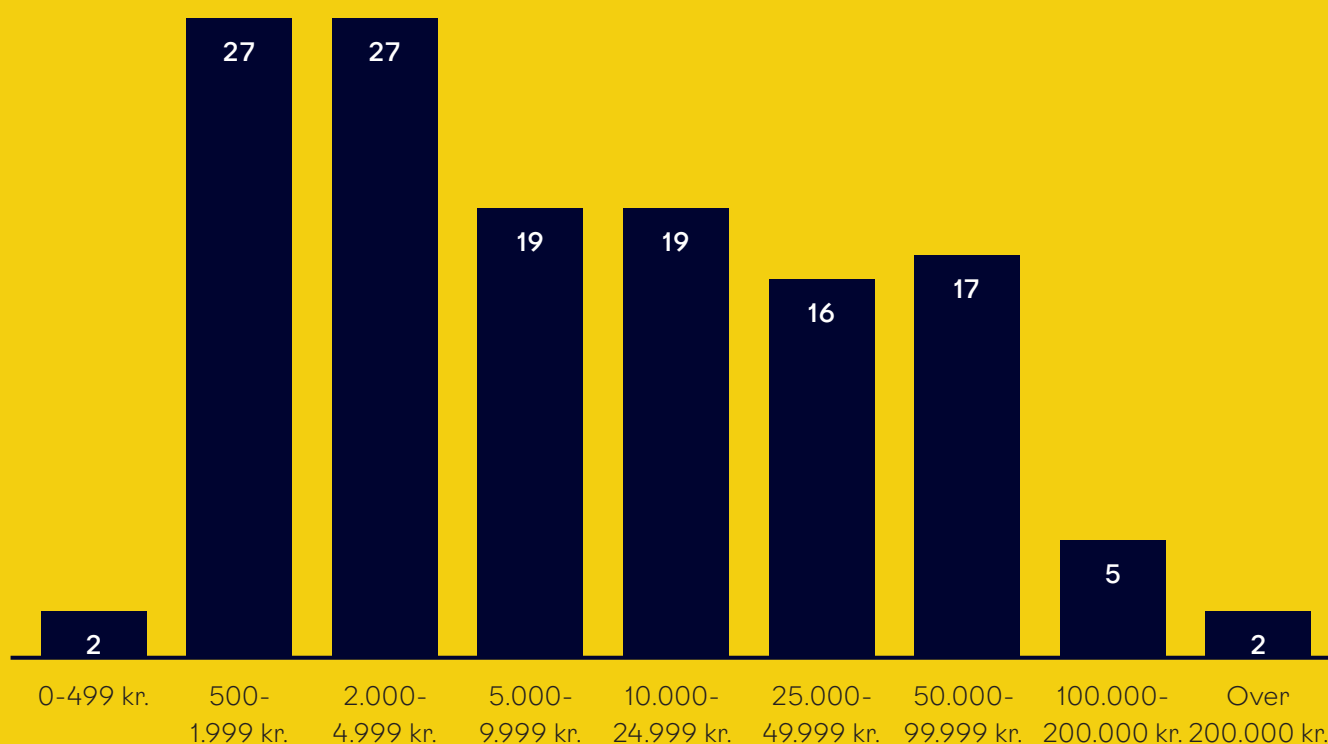
Figur 5

Andelen af dokumentkontroller pr. år i perioden 2018-2025, hvor der er konstateret materielle overtrædelser af arbejdsklausulen.



Figur 6

Sager fordelt efter størrelsen på efterbetalinger.



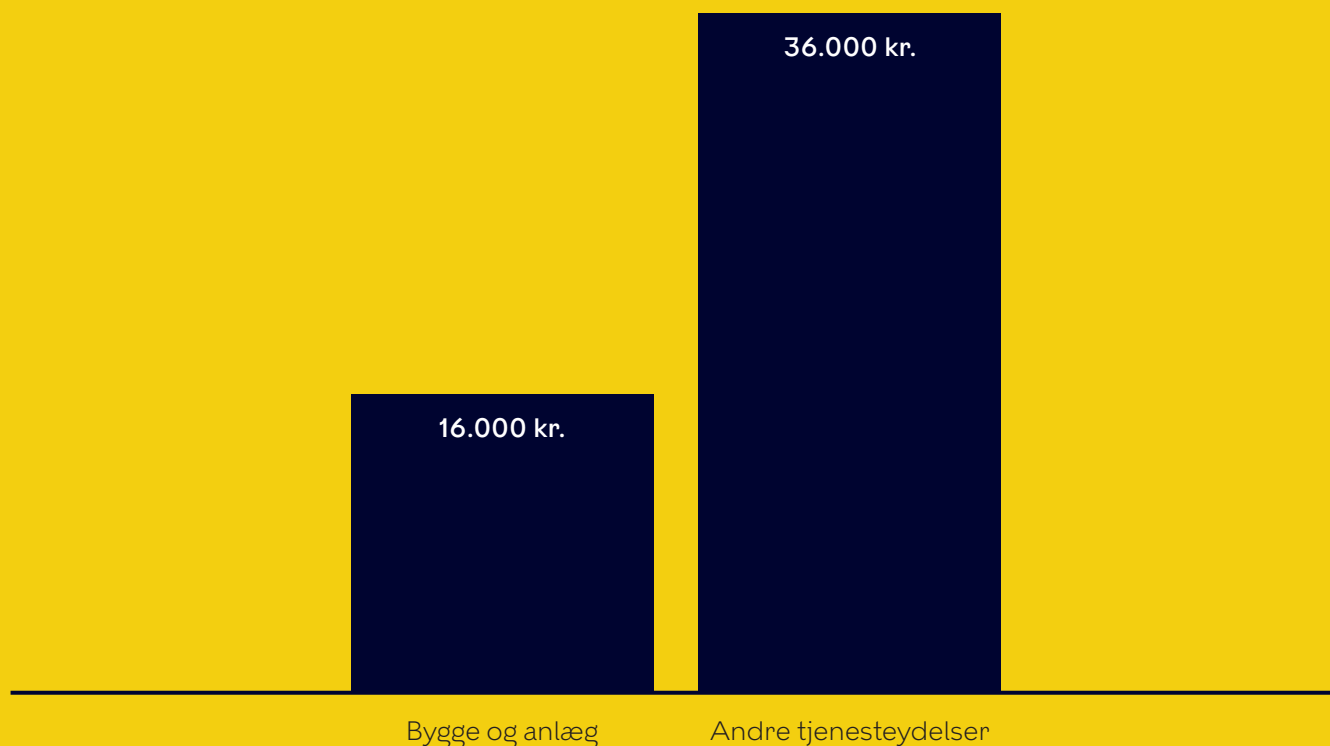
Grove overtrædelser og efterbetaling på medarbejderniveau

Andelen af overtrædelser af arbejdsklausulen, der kan betegnes som "grove overtrædelser", altså underbetaling på 15 % og derover, udgør i 2025 69 % af de 133 overtrædelsessager hvor der er beregnet et efterbetalingskrav, imens den gennemsnitlige underbetalingsprocent ligger på 21 %. Antallet af "grove overtrædelser" og størrelsen af den gennemsnitlige underbetaling er niveausvarende med gennemsnittet på tværs af år, og dermed ikke udtryk for en ændring i tendensen. Kendetegnende for dokumentkontrollerne i 2025 er, at overtrædelserne vedrører et færre antal medarbejdere, imens den samlede efterbetaling pr. medarbejder er højere sammenlignet med tidligere år. I 2025 var den gennemsnitlige efterbetalingskrav pr. medarbejder 29.000 kr., hvilket er markant højere end de 14.000 kr., der er gennemsnittet for efterbetaling pr. medarbejder for perioden 2018-2024.

En årsag til det højere gennemsnitlige efterbetalingskrav pr. medarbejder kan findes på social- og transportområdet samt andre tjenesteydelser. Det er ikke et udtryk for at der foregår grovere underbetaling af medarbejderne i disse brancher sammenlignet med bygge- og anlægsbranchen, som tidligere har været det primære fokus for Indsatsteamets kontrolarbejde. Forklaringen på opgørelsen kan derimod findes i længden af den periode hvorpå medarbejderen foretager arbejde på aftalen for kommunen. I bygge- og anlægsbranchen, hvor langt de fleste overtrædelser foregår hos underleverandørerne, arbejder underleverandørerne ofte på aftalen for en kortere periode for at levere én specifik ydelse til opfyldelse af opgaven. På andre tjenesteydelsesopgaver, f.eks. social- og transportområdet varetages ydelserne modsætningsvist af samme (under-)leverandør i hele aftaleperioden og dermed ofte også de samme medarbejdere. Det betyder at kontrolperioden vil være længere, og at medarbejderens akkumulerede underbetaling tilsvarende vil være større.

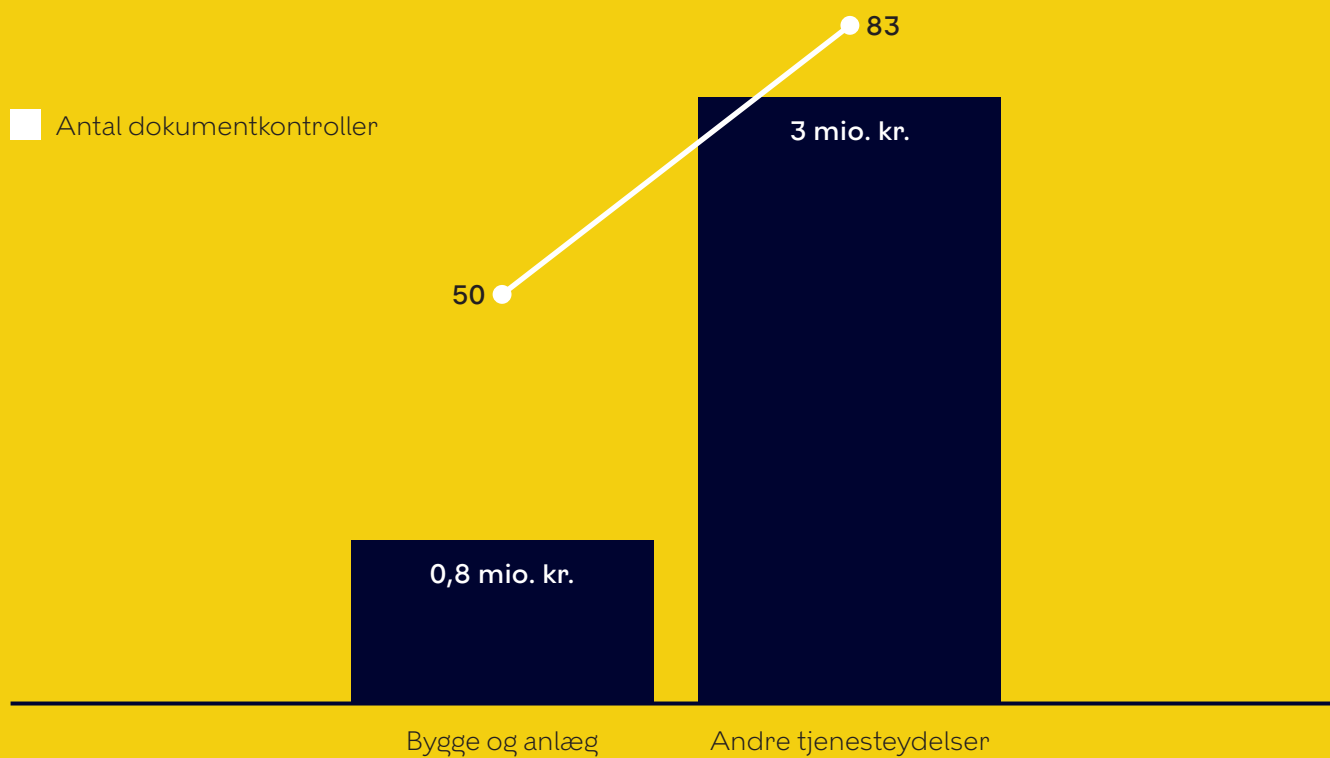
Figur 7

Efterbetalingskravets gennemsnitlige størrelse pr. medarbejder.



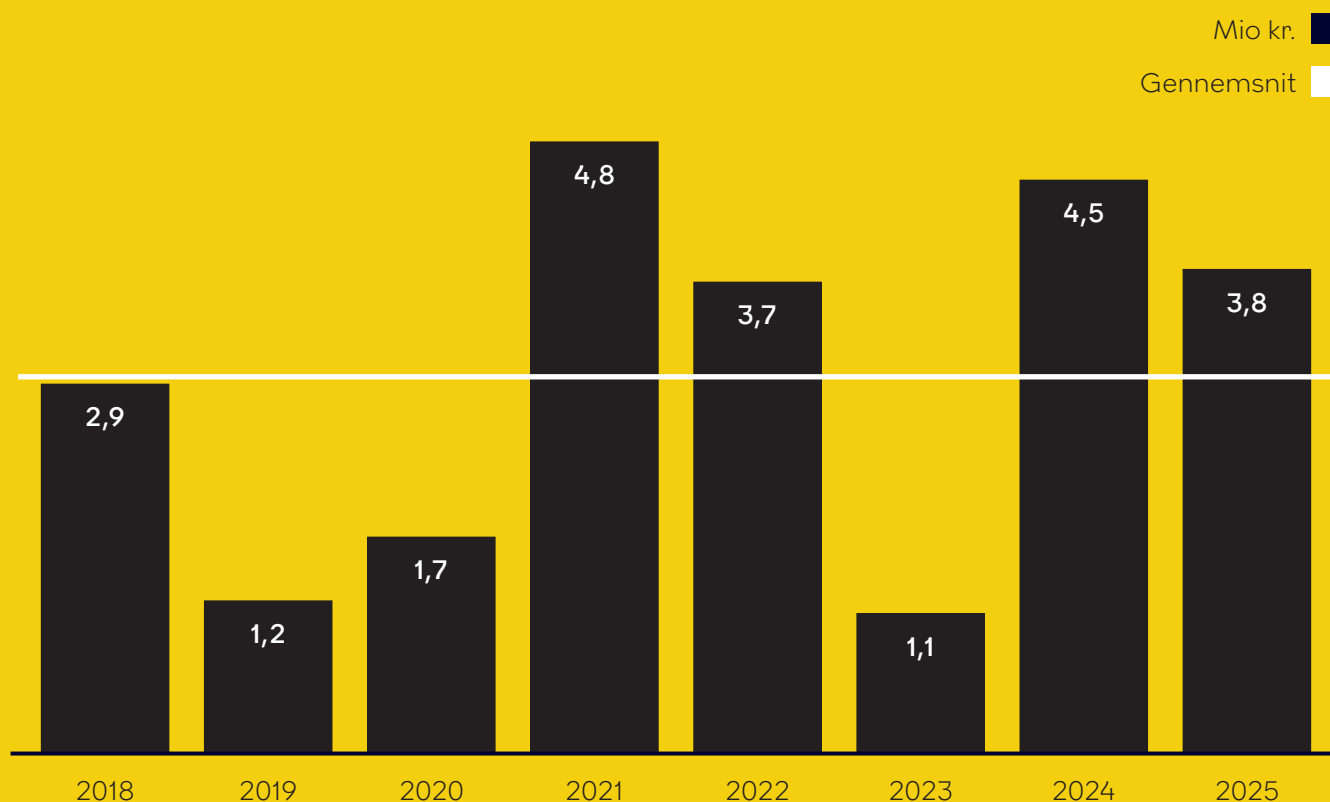
Figur 8

Samlet efterbetaling og antal medarbejdere i overtrædelsessager fordelt på hhv. "Bygge og anlæg" og "Andre tjenesteydelser".



Figur 9

Samlet opgjort efterbetalingskrav pr. år i perioden 2018-2025.



Det samlede efterbetalingskrav

For sager, som er startet i 2025, har Indsatsteamet beregnet et samlet efterbetalingskrav for 133 medarbejdere på ca. 3,8 mio. kr. i alt. Heraf er der ved årsskiftet sket efterbetaling på ca. 2,7 mio. kr. til 80 medarbejdere.

I takt med at verserende sager afsluttes, bliver opgørelsen opdateret for det samlede efterbetalingskrav fordelt på de år hvor de afsluttede sager er blevet initieret. Det samlede efterbetalingskrav for kontroller foretaget i 2025 må forventes at stige i takt med, at de 47 verserende sager fra i år færdigberegnes og lukkes. Når efterbetalingen er dokumenteret, afslutter Indsatsteamet sagen.

I nogle sager lykkes det ikke at få kontakt til eller identificere de medarbejdere, der skal modtage

efterbetalingen. I de tilfælde tilfalder efterbetalingen kommunen. Indsatsteamet har en ambition om, at dette beløb skal være så lavt som muligt. I 2025 har det været tilfældet i 11 sagsforløb, der samlet omhandler efterbetalingskrav for 145.000 kr. I 91 % af sagerne fra perioden 2018-2025 er efterbetalingen tilfaldet medarbejderne.

Siden 2021 har Københavns Kommune også stillet krav om, at leverandører skal have arbejdsskadeforsikring for medarbejdere i alle led i leverandørkæden, der udfører arbejde for kommunen. Sanktionen for overtrædelse er bod på 5.000 kr. pr. medarbejder og dagbod på 2.000 kr. pr. medarbejder, indtil forholdene er bragt i orden. I 2025 har der været fem sager om manglende arbejdsskadeforsikring, og der er udstedt bod i samtlige sager.

Kontrol af kommunens vintertjeneste

Kontrol af kommunens vintertjeneste (dvs. sne-rydnings- og saltningsopgaver) adskiller sig fra de fleste fysiske kontroller ved at foregå med ganske kort varsel, afhængigt af vinternedbørens ankomst og ofte på ydertidspunkter - enten sen aften, nat eller tidlig morgen.

I 2025 har Indsatsteamet foretaget to screeningsbesøg og 20 dokumentkontroller på vintertjenesten. Der blev fundet overtrædelser i 100 % af kontrollerne, hvoraf 95 % var "grove overtrædelser". Kontrollerne viste, at risikoen for overtrædelser af arbejdsklausulen er størst ved snefydning af gang- og cykelstier. Dette arbejde udføres typisk af mindre underleverandører eller selvstændige, hvoraf majoriteten af arbejdskraften udgøres af unge studerende eller arbejdstagere i alderen 60+ med en anden faglig baggrund, der indtræder ad hoc til opgaven, som et supplement til deres primære beskæftigelse.

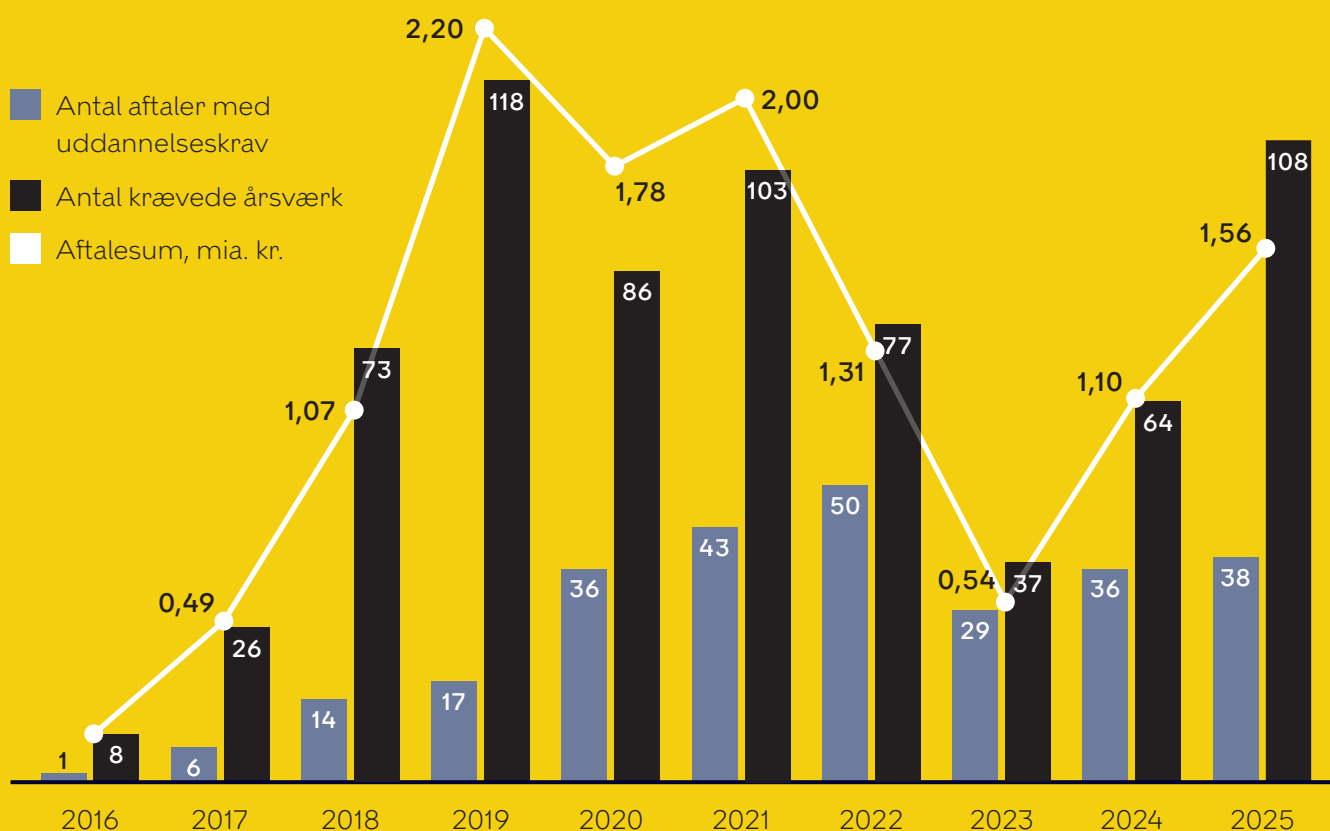
Grundet omfanget af overtrædelsessager i vintersæsonen 2024-2025 igangsatte Indsatsteamet, som et forebyggende tiltag, et koordineret informationsarbejde med opstartsmøder i samarbejde med de hovedleverandører og underleverandører, som skulle udføre vintertjenesten i vintersæsonen 2025-2026. De foreløbige kontroller fra vintersæsonen 2025-2026 indikerer, at den præventive indsats har haft positiv effekt. På baggrund af de foreløbige fire fysiske kontrolbesøg har Indsatsteamet nedjusteret risikovurderingen af de pågældende leverandører.

Metode og begrebsafklaring

- De kontroller, der fremgår i dette afsnit af årsrapporten, er kontroller der er startet i 2025. Derfor vil sager der er påbegyndt før, men afsluttet i 2025 samt verserende sager, som endnu er uafsluttede i 2025, ikke fremgå.
- Når der opgøres tal for overtrædelser i afsnittet, refereres der til materielle overtrædelser af arbejdsklausulen, altså underbetaling og øvrige overtrædelser knyttet til den enkelte medarbejders arbejdsforhold. De formelle overtrædelser, der henviser til klausulens dokumentations- og fristkrav, og som sanktioneres med bod, opgøres for sig selv.
- Kontroller, der er foretaget i regi af Hovedstadssamarbejdet (jævnfør årsrapportens Kapitel 3), fremgår ikke af afsnittets data. Kontroldata vedrører alene kontroller af Københavns Kommunes egne leverandører.

Figur 10

Grafen viser hvor mange aftaler med uddannelseskra­v der er indberettet til Indsatsteamet.



Kontrakter og kontrol med uddannelsesklausulen

Der blev i 2025 indrapporteret 38 aftaler med krav om beskæftigelse af lærlinge og elever. Aftalerne indeholdt krav om samlet 108 årsværk til elever og lærlinge. Opgørelsen af aftaler, som er omfattet af uddannelsesklausulen, er foretaget ud fra hvornår aftalerne er indgået.

Der er gennemsnitligt krævet et højere antal årsværk pr. indrapporteret kontrakt i 2025 sammenlignet med de foregående fem år, ligesom den gennemsnitlige kontraktsum i 2025 er højere sammenlignet med de seneste tre år. Den samlede kontraktsum for de indrapporterede kontrakter i 2025 var på ca. 1,56 mia. kr.

I 2025 har Indsatsteamet gennemført 79 kontroller af uddannelsesklausulen på 36 forskellige kontrakter. På de 21 kontrakter, der er afsluttet i løbet af 2025, har der samlet været stillet krav om beskæftigelse af 57 lærlinge- og elevårsværk. De obligatoriske slutopgørelser viser, at der samlet er beskæftiget 84 lærlinge- og elevårsværk på kontrakterne. Københavns Kommunes dialogbaserede opfølgning af uddannelsesklausulen viser, at langt de fleste leverandører realiserer det antal lærlinge- eller elevårsværk, som de kontraktuelt er forpligtet til. I 2025 er der anbefalet bod i tre sager for brud på årsværkkrav på i alt 29.000 kr.

Kontroldata fra arbejdsklausulsag anvendt i uddannelsesklausulsag

I en kontrol af uddannelsesklausulen på et større byggeri indhentede Indsatsteamet en rutinemæssig statusopgørelse over anvendte lærlinge og elever. Indsatsteamet havde forinden ført løbende kontrol af arbejdsklausulen på samme projekt og var blevet bekendt med en omfattende anvendelse af underbetalt udenlandsk arbejdskraft i underentrepriser og hos nogle underleverandører, som fremgik af statusopgørelsen.

Derfor blev den øvrige lønkontrol og de stedlige observationer sammenholdt med leverandørens statusopgørelse over lærlinge, og der kunne på denne baggrund konstateres uoverensstemmelser. Ved efterfølgende gennemgang af uddannelsesaftaler, time- og løndokumentation for lærlingeansættelserne hos de specifikke underentrepriser og -leverandører kunne det konstateres, at oplysningerne vedr. elev- og lærlingetimer var ukorrekte. En sideløbende afdækning viste, at virksomhederne ikke havde godkendelse som oplæringsvirksomhed.

Hovedleverandøren blev informeret om, at de pågældende medarbejdere ikke kunne godkendes i den endelige slutopgørelse af anvendte elever og lærlinge på projektet.

Uddannelsesklausulen (2025)

Uddannelsesklausulen vedlægges aftaler på bygge- og anlægsopgaver og tjenesteydelser, hvor det er muligt at uddanne lærlinge eller elever.

Uddannelsesklausulen skal indgå i udbud, når aftalen:

- Strækker sig over minimum seks måneder, eller
- har en samlet skønnet værdi på minimum 5 mio. kr., eller
- har skønnede lønudgifter for minimum 4 mio. kr.

For renoveringsopgaver skal uddannelsesklausulen vedlægges når aftalen:

- Har en samlet skønnet værdi på minimum 5 mio. kr., eller
- har skønnede lønudgifter på minimum 3 mio. kr.

Sanktionsmuligheder ved brud på uddannelsesklausulen:

- Ved overtrædelser af dokumentationspligten kan der foretages tilbagehold af vederlag svarende til 100.000 kr. pr. krævede elev-/lærlingeårsværk indtil leverandøren har imødekommet dokumentationskravet.
- Hvis der ved projektafslutning kan konstateres manglende beskæftigelse af det krævede antal elev-/lærlingeårsværk, pålægges leverandøren en bod på 250.000 kr. pr. manglende årsværk. Hvis leverandøren har opfyldt mindst 75 % af kravet, nedsættes boden for manglende årsværk til 100.000 kr.

3.

Hovedstadssamarbejdet – En fælles indsats mod social dumping

Hovedstadssamarbejdet er en strategisk indsats mod social dumping på tværs af kommunegrænser og blandt offentlige institutioner i hovedstadsområdet. Hovedstadssamarbejdet drives af Københavns Kommune.

Deltagere i Hovedstadssamarbejdet

- Københavns Kommune
- Albertslund Kommune (2022)
- Hvidovre Kommune (2022)
- Rødovre Kommune (2022)
- Glostrup Kommune (2025)
- Frederiksberg Kommune (2025)
- Hillerød Kommune (2025)
- Ishøj Kommune (2025)
- Herlev Kommune (2025)
- Brøndby Kommune (2026)
- Vejdirektoratet
(anlægsprojekt Nordhavnstunnelen) (2022)
- Danmarks Nationalbank
(restaurering af banken) (2025)
- Centalkommunernes Transmissionselskab
(renovering af fjernvarmecentralen) (2025)

Social dumping holder sig ikke indenfor kommunegrænser, og derfor er en fælles indsats på tværs af dem en vigtig brik i bekæmpelsen af urimelige løn- og arbejdsvilkår og unfair konkurrence. Hovedstadssamarbejdet har netop til formål at sikre det tværgående samarbejde.

Samarbejdet giver kommuner og offentlige institutioner uden et in-house indsatssteam mulighed for at købe kontrol- og rådgivningsydelser af Københavns Kommune, så der kan gennemføres kontroller af høj og ensartet faglig standard på sociale klausuler i samarbejdspartneres leverandøraftaler. På den måde samler Hovedstadssamarbejdet kræfterne i et allerede specialiseret og veletableret indsatssteam – til gavn for både samarbejdspartnere, leverandører og leverandørernes medarbejdere.

Fælles kontrol- og metodegrundlag

Ved at samle samarbejdets ressourcer i et fælles specialiseret indsatssteam, opbygges et fælles kontrolgrundlag, hvor risikovurderinger deles på tværs af Hovedstadssamarbejdet. Dette styrker den samlede indsats mod social dumping i hovedstaden.

Københavns Kommunes Indsatsteams rolle:

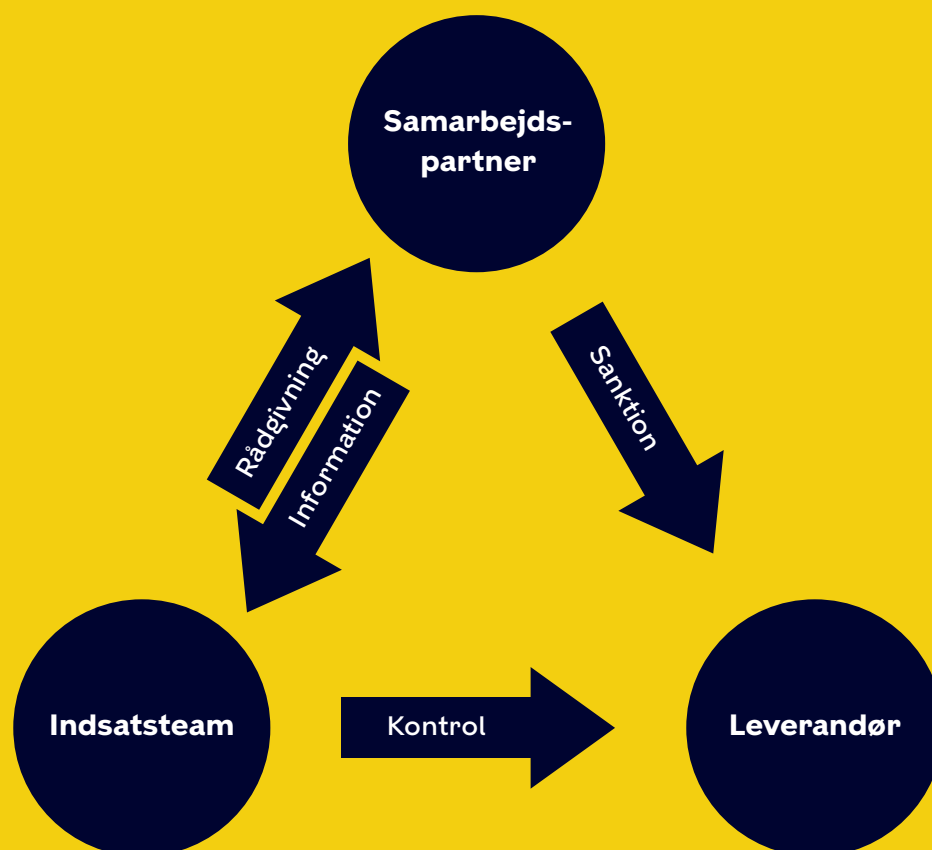
- Udvælger aftaler til kontrol på baggrund af risikovurdering.
- Gennemfører uanmeldte fysiske kontroller og dokumentkontroller af leverandører.
- Foretager faglige vurderinger af, om sociale klausuler er overholdt.
- Rådgiver kontraktholdere hos samarbejdspartnerne ved konstaterede overtrædelser, udregner efterbetalingskrav, skriver rapporter, faciliterer mæglingssmøder, anbefaler sanktioner og sikrer efterbetaling.
- Indstiller til håndhævelse af sanktioner ved overtrædelse af de sociale klausuler, herunder f.eks. efterbetalingskrav og bod.
- Organiserer og faciliterer ERFA-netværket for det samlede Hovedstadssamarbejde, hvor samarbejdspartnerne mødes og sætter fælles retning for udviklingen af samarbejdet.

Samarbejdspartneres rolle:

- Udpeger en intern koordinator, der skal fungere som den centrale tovholder på integration af Hovedstadssamarbejdet i egen organisation.
- Sikrer systematisk anvendelse af de senest opdaterede klausulkrav i relevante kontrakter.
- Giver Indsatssteamet adgang til relevante informationer om kontraktportefølje og sikrer uhindret adgang til arbejdspladser.
- Håndhæver sanktioner ved overtrædelser af de sociale klausuler på baggrund af anbefaling fra Indsatssteamet.

Figur 11

Rollefordeling mellem Indsatsteamet og samarbejdspartner.



Derfor er det også en præmis for samarbejdspartnerne i Hovedstadssamarbejdet, at de anvendte arbejdsklausuler omfatter nogenlunde ensartede værktøjer og krav, herunder bl.a. kædeansvar, muligheder for at varsle og igangsætte bod, dokumentationspligt med frister og mulighed for at sanktionere ved underbetaling i form af efterbetalingskrav eller tilbageholdelse af vederlag.

Det fælles udgangspunkt for kontrol sikrer en systematisk tilgang, et fælles vidensgrundlag og en løbende udvikling af risikovurdering og værktøjer. Den samlede indsats bidrager samtidig til, at leverandører ikke forstyrres unødigt eller mødes af forskellige kontrolkrav og dokumentationsanmodninger afhængigt af hvilken side af kommunegrænsen arbejdet udføres på.

Udvidelse til flere kontrolbrancher

Bygge- og anlægsbranchen har siden Hovedstadssamarbejdets start udgjort det primære kontrolområde i samarbejdet. Som en del af samarbejdets udvikling er der fokus på at udvide kontrolarbejdet til også at omfatte andre risikobrancher, f.eks. transport-, rengørings-, og socialområdet.

Dette blev muliggjort med Borgerrepræsentationens vedtagelse af den nye principaftale ultimo 2024, hvor rammerne for samarbejdet blev udvidet både hvad angår kontrol af brancher og sociale klausuler. De udvidede rammer giver mulighed for en udvidet kontrolindsats, som kan aktiveres i takt med, at samarbejdet modnes.

“Danmarks Nationalbank valgte at blive en del af Københavns Kommunes Hovedstads-samarbejde mod social dumping, da vi ser nogle udfordringer i selv at udføre tilsyn. Det er et komplekst område, der kræver indsigt i både brancherne og overenskomsterne. Vi har hurtigt konstateret, at samarbejdet har givet værdi. Dels er vi som bygherre betrygget i, at der bliver fulgt regelmæssigt op, og dels kan vi se at opfølgningen er robust. De forhold som Indsatsteamet har fundet, har vi hurtigt kunne agere på ift. leverandøren, da vi har modtaget god administrativ bistand”.

Claus Roikjer, Stabs- og Proceschef,
Danmarks Nationalbank

Samarbejde mellem landets fire største kommuner

Kontrolenheder i landets fire største kommuner (Odense, Aarhus, Aalborg og Københavns Kommune) har i 2025 etableret et samarbejde, som bygger på gensidig forståelse for nødvendigheden af en samlet og koordineret indsats på tværs af regionale skel. Samarbejdets formål er at styrke indsatsen mod social dumping ved at:

- Arbejde for en effektiv kontrolpraksis i relation til de krav, som kommunerne stiller i de sociale klausuler. Selvom arbejdsklausuler i dag er vedlagt de fleste offentlige kontrakter, er der stor forskel på, hvordan kravene bliver håndhævet. Når håndhævelsen og opfølgningen varierer, oplever leverandører, at de i én kommune sanktioneres for overtrædelser, mens de sanktionsfrit kan have underbetalte medarbejdere til at udføre samme slags arbejde i nabokommunen. Samarbejdet tager derfor afsæt i, at fair konkurrence for leverandører og ordnede vilkår til de ansatte sikres bedst ved ensartet håndhævelse på tværs af kommunegrænser.
- Udveksle erfaringer og dele viden som de fire kontrolenheder opnår igennem arbejdet med de sociale klausuler. Vidensdelingen vedrører bl.a. brancheerfaring, sagshåndtering af forskellige overtrædelsescenarier, de generelle tendenser som kontrolenhederne identificerer i kontrolarbejdet samt andre relevante informationer eller erfaringer, som kan komme de andre kontrolenheder til gavn.

4.

Socialområdet

Hvert år sætter årsrapporten fokus på risikobrancher eller tendenser indenfor social dumping, som har fyldt i årets kontrolarbejde. I år zoomer rapporten ind på socialområdet, som har været et prioriteret kontrolområde i 2025.

I 2025 har Indsatsteamet udvidet kontrolaktiviteten til socialområdet. Kontrolarbejdet har primært orienteret sig mod private og selvejende daginstitutioner og botilbud. De foreløbige kontroller viser, at branchen står med de samme udfordringer i relation til løn- og arbejdsvilkår, som kendetegner andre risikobrancher.

Det specialiserede socialområde

Kontrolindsatsen på det specialiserede socialområde fokuserer både på fuldtidsansatte, deltidsansatte og vikarer - både fastansatte og fra eksterne vikarbureauer. Vikarer er en særligt udsat gruppe, eftersom løsansættelser ofte er forbundet med større risiko for usikre arbejdsforhold og

underbetaling. Udover kontrol af det pædagogiske personale, kontrollerer Indsatsteamet også andre risikogrupper, f.eks. rengørings- og køkkenpersonale, vagter og pedeller på bostederne.

Kontrol af private bosteder

Indsatsteamet igangsatte i november 2024 en kortlægning af socialområdet og kontrolpotentialet på de arbejdsklausuler, som er vedlagt kommunens aftaler på området. På baggrund af den indledende risikovurdering gennemførte Indsatsteamet i løbet af 2025 fysiske screeningsbesøg på udvalgte private bosteder. På baggrund af de fysiske kontroller har Indsatsteamet på nuværende tidspunkt trukket fire ud af seks screenede bosteder ud til dokumentkontrol. Sagerne er verserende.

Kontrolarbejdet på det specialiserede socialområde foregår med afsæt i samme risikobaserede tilgang og kontrolpraksis, som Indsatsteamet anvender ved kontrol af andre risikobrancher. Imidlertid adskiller de indledende screeningsbesøg sig ved, at Indsatsteamet foretog forudgående

lokale varslinger til bostederne. Dette adskiller sig fra Indsatsteamets sædvanlige kontrolpraksis, hvor fysiske screeningsbesøg altid foregår uanmeldt. Det sker af hensyn til borgerne, der er på bostederne, og medarbejderne, der skal passe på dem. I takt med at Indsatsteamet opnår erfaring på området, genvurderes fremgangsmåden for fysiske kontroller.

Det almene socialområde

Indsatsteamet har i 2025 kontrolleret seks daginstitutioner, hvoraf fem er udtaget til yderligere kontrol. Der er indtil videre fundet overtrædelser i to daginstitutioner. I én daginstitution er der ikke fundet overtrædelser, og i to daginstitutioner er sagerne fortsat verserende. Der er i alt stillet efterbetalingskrav på 313.779 kr. fordelt på 18 medarbejdere. Den gennemsnitlige underbetalingsprocent er 13 %. Kontrollerne viser, at der særligt eksisterer udfordringer med løn- og arbejdsvilkår for vikaransatte, ligesom der er fundet overtrædelser vedrørende den 6. ferieuge, som medarbejderne har ret til i henhold til den gældende overenskomst på området. Overtrædelserne har primært fundet sted på daginstitutioner uden overenskomst. Indsatsteamet har i to tilfælde konstateret, at der har været ansat personale på under 13 år. Eftersom dette i henhold til "Bekendtgørelse om unges arbejde" er ulovligt, er forholdene blevet politianmeldt.

På baggrund af de foreløbige resultater af kontrollerne på socialområdet vil Indsatsteamet fortsætte og udvide kontrolarbejdet i 2026 med en fortsat skærpet opmærksomhed på kontrol af bosteder og daginstitutioner.

Specialiseret eller alment socialområde

Når Indsatsteamet foretager kontrol på socialområdet, skelnes der mellem det specialiserede og almene socialområde.

Det specialiserede socialområde dækker bl.a. over bosteder, herberger, krisecentre, behandlings- og specialundervisning og handicaphjælpere. I 2025 har Indsatsteamet fokuseret på bosteder, som typisk er tjenesteydelsesaftaler, og som derfor er omfattet af kædeansvar.

Det almene socialområde dækker bl.a. over daginstitutioner, plejehjem, hjemmepleje og fritidsklubber. I 2025 har Indsatsteamet fokuseret på daginstitutioner, som typisk er støtte- og tilskuds-aftaler, og derfor ikke er omfattet af kædeansvar.

5. Københavns Kommunes ID-kortsystem har fejret 1-års fødselsdag

I januar 2025 gik Københavns Kommunes registreringssystem (også kaldet ID-kortsystemet) fra test- til implementeringsfase. I løbet af året er systemet blevet taget i brug af flere hovedentreprenører på kommunens bygge- og anlægsaftaler, der i takt med større anvendelse af systemet vil være med til at understøtte den eksisterende kontrolindsats mod social dumping.

I løbet af 2025 er udrulningen af kommunens nye registreringssystem på kommunens kontrakter sket gradvist. Det primære fokus for den foreløbige ibrugtagning af systemet har været på bygge- og anlægsområdet, men registreringssystemet vil på længere sigt også blive implementeret på aftaler i andre risikobrancher f.eks. transport- og rengøringsbranchen.

Systemets implementering befinder sig fortsat i den indledende fase, og særligt af den grund har tæt samarbejde og dialog med hovedleverandørerne, som har anvendt registreringssystemet, været særligt værdifuldt for udrulningen og udviklingen af løsningen. På den måde er Indsatssteamet blevet bekendt med de tekniske udfordringer, der løbende er opstået i forbindelse med udrulningen, og der er fundet løsninger, der har styrket brugervenligheden og sikret en mere stabil drift.

I alt er 13 større byggeprojekter blevet tilknyttet løsningen, hvoraf to af projekterne har fysisk adgangskontrol i form af ID-kort. Det forventes, at i alt fem større projekter har adgangskontrolløsninger implementeret i starten af 2026.

Styrket indsats gennem transparens

Data fra Indsatsteamets kontrolarbejde i perioden 2018-2025 viser, at de fleste og de groveste overtrædelser af arbejdsklausulens krav til løn- og arbejdsvilkår forekommer i 2. led eller længere nede i leverandørkæden på bygge- og anlægsområdet. De lange leverandørkæder, som ofte kendetegner større byggeprojekter, slører gennemsigtigheden og udfordrer hovedleverandørens mulighed for at holde styr på sine underleverandører.

Hvad registreres i systemet?

- Projektdetaljer f.eks. gældende klausul, hovedleverandør og underleverandører, kontraktens længde, lokation samt ansvarlig forvaltning.
- Leverandørdetaljer f.eks. leverandørens CVR-nummer, adresse, kontaktinformationer, medarbejdere og andre projekter, som leverandøren er tilknyttet.
- Medarbejderdetaljer f.eks. faggruppe, uddannelsesniveau (faglært, lærling mv.), sprog, billede af medarbejder og kontaktinformationer, der gør det muligt for bygherre og hovedleverandør at kommunikere direkte med medarbejderen.

ID-kortklausulerne

Med henblik på at sikre korrekt anvendelse af registreringssystemet er der udarbejdet to klausuler.

1. Kontraktbestemmelser om registrering af virksomheder og medarbejdere

Klausulen vedlægges relevante kontrakter med en kontraktsum på over 5 mio. kr.

2. Kontraktbestemmelser om registrering af virksomheder og medarbejdere og brug af ID-kort på arbejdspladsen

Klausulen vedlægges relevante kontrakter med kontraktsum over 5 mio. kr. hvorpå et betydeligt antal medarbejdere er beskæftiget, og hvor der i forvejen fra leverandørens side arbejdes med et sikringsniveau på arbejdspladsen, der muliggør indhegning af pladsen og adgangsbegrænsning via ID-kort.

I begge klausuler forpligtes hovedleverandøren til at sikre korrekt registrering af underleverandører samt egne og underleverandørers medarbejdere i hele kontraktens periode.

Når leverandørhierarkier og medarbejdere bliver registreret i systemet, skabes en vigtig gennemsigtighed i, hvem der udfører arbejde på aftalerne, og hvordan underleverandørkæderne er sammensat. Registreringssystemet er derfor et centralt værktøj til at øge hovedleverandørens muligheder for at kunne føre en mere proaktiv indsats mod social dumping i egen leverandørkæde og reducere risikoen for dyre og ressourcekrævende klausulsager.

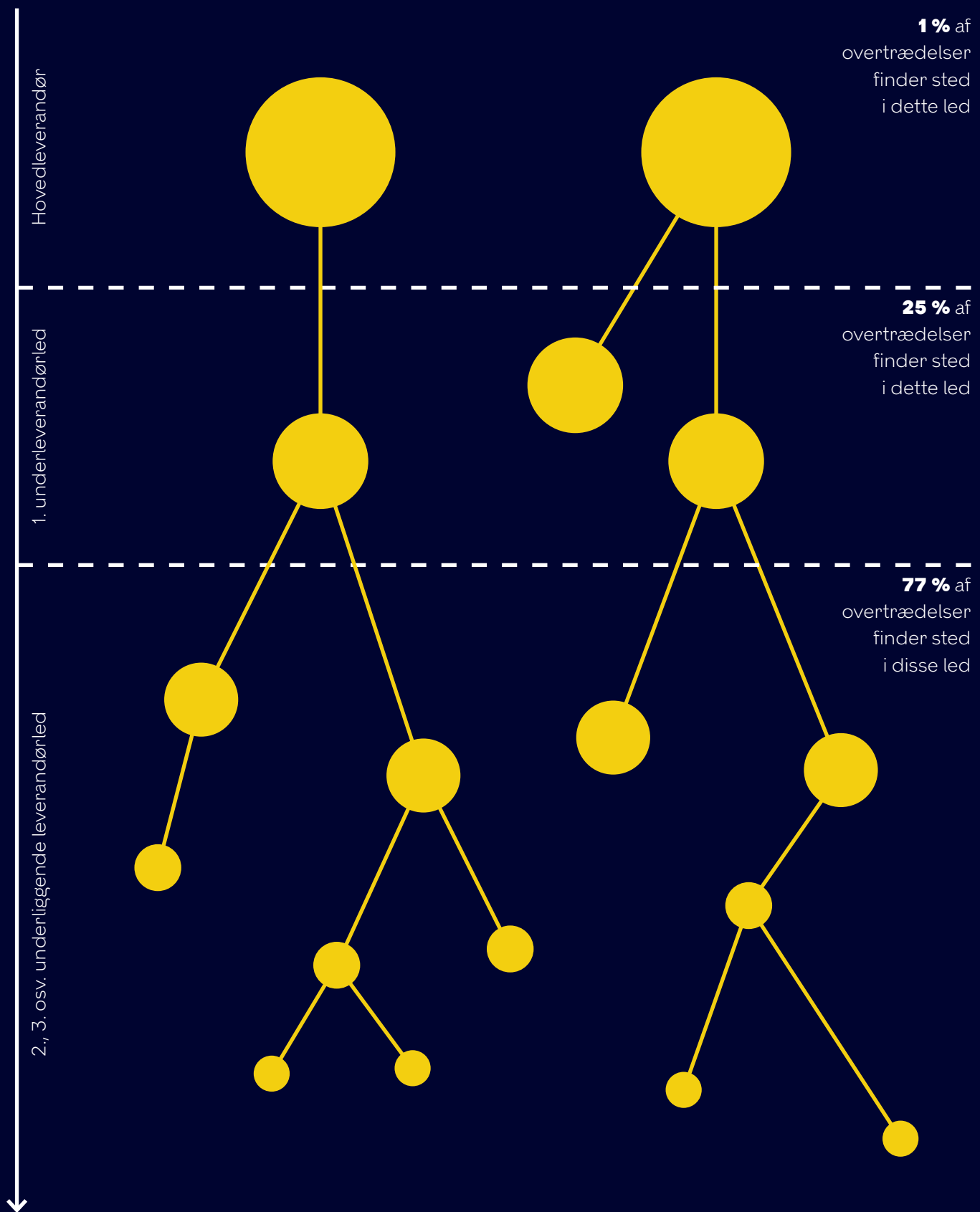
Udover den værdi, som registreringssystemet tilføjer hovedleverandøren, gør gennemsigtigheden det nemmere for Indsatsteamet at identificere uregelmæssigheder, herunder hyppige udskiftninger af arbejdskraft, usædvanligt lange underleverandørkæder eller brug af uregistrerede medarbejdere.

I takt med at registreringssystemet implementeres på kommunens aftaler vil det forbedre Indsatsteamets muligheder for at foretage løbende og datadrevet risikovurdering på tværs af kontrakter, brancher og forvaltninger, og på den måde kan indsatsen målrettes bedre og mere effektivt.

IT-løsningen understøttes af to klausuler. Med 'Registreringsklausulen' (pkt. 1) kræves der registrering af leverandørhierarkier og medarbejdere på projektet. Det samme gælder for 'ID-kort klausulen' (pkt. 2), der yderligere stiller krav om fysisk ID-kort og adgangsbegrænsning på arbejdspladsen.

Figur 12

Andel af overtrædelser fordelt på led i leverandørkæden på bygge- og anlægsområdet i perioden 2018-2025.



6. ESG-bilaget - Kontroller af vareproduktion

ESG-bilaget forpligter Københavns Kommunes leverandører til at respektere menneske- og arbejdstagerrettigheder, værne om klima og miljø og undgå finansiell kriminalitet i hele værdikæden.

I 2025 blev ESG-bilaget, som er en revideret udgave af CSR-bilaget, vedtaget. ESG-bilaget vedlægges alle aftaler om varekøb på over 1,6 mio. kr. ESG-bilaget stiller krav til at leverandører overholder FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv, OECD's Retningslinjer for Multinationale Virksomheder samt en række supplerende krav vedrørende arbejdstagerrettigheder, klima, miljø og finansiell kriminalitet. Ligesom

med arbejdsklausulen følger der med ESG-bilaget et kædeansvar, der forpligter leverandører til at sikre overholdelse af ESG-bilagets krav i hele leverandørkæden - både indenfor og udenfor Danmarks grænser.

Kontrol af ESG-bilaget i 2025

For at sikre at kommunens leverandører lever op til forpligtelserne i ESG-bilaget foretages der løbende risikobaseret kontrol af ESG-bilagets krav. I 2025 er der gennemført kontroller af bl.a. forskellige typer af fødevarer, IT-udstyr og tekstiler. To af kontrollerne som er foregået udenfor Danmarks grænser præsenteres i infoboksen på side 35.

Sted: Malaysia

Sted: Xinjiang-provinsen i Kina

Kontrolgenstand: AV-skærme

Kontrolgenstand: Bomuldsprodukter

Krav: ESG-bilagets krav vedr. løn- og arbejdsvilkår, særligt rekrutteringsgebyrer.

Krav: ESG-bilagets krav vedr. tvangsarbejde

Fund: Kommunen har medvirket til at afdække problemer med løn- og arbejdsvilkår på en fabrik i Malaysia, hvor der primært arbejder migranter fra Bangladesh. Migrantarbejderne har betalt ulovlige rekrutteringsgebyrer på over 30.000 kr. pr. person, som svarer til mere end en gennemsnitlig årsløn.

Fund: 20% af verdens bomuld produceres med tvangsarbejde i den kinesiske Xinjiang-provins. Derfor har kommunen siden 2024 anvendt isotoptests til at bestemme bomuldsprodukters oprindelse. I 2025 er der fundet bomuld fra Xinjiang i to produkter.

Handling: 308 migrantarbejdere har fået tilbagebetalt over 30.000 kr. som de hver især har betalt i rekrutteringsgebyr.

Handling: Leverandøren har iværksat en udskiftning af det ene produkt. Kommunen er fortsat i dialog med leverandøren af det andet produkt.

Bærproduktion i Danmark

På et uanmeldt kontrolbesøg på et landbrug nægtede virksomhedsejeren at medvirke til, at der kunne gennemføres interviews med medarbejderne, og Indsatsteamet måtte til sidst forlade stedet efter trusler om politianmeldelse for ulovlig indtrængen. Dette til trods for at Indsatsteamet kontraktuelt har hjemmel til at foretage uanmeldte kontrolbesøg hos alle leverandører, som er omfattet af ESG-bilagets krav.

Indsatsteamet vurderede på baggrund af kontrolbesøget, at der var risiko for underbetaling, og anmodede hovedleverandøren om at dokumentere løn- og arbejdsvilkår. Underleverandøren ønskede ikke at samarbejde om dokumentationen og valgte i stedet at ophæve samarbejdet med hovedleverandøren. Efter gentagne dokumentationsanmodninger, som ikke blev imødekommet, blev hovedleverandøren forpligtet til at sikre, at Københavns Kommune fremadrettet ikke modtager bær fra underleverandøren,

indtil kravene bliver efterlevet både bagud- og fremadrettet. Branchens generelle udfordringer med dårlige løn- og arbejdsvilkår undtager ikke leverandører fra sine forpligtelser i ESG-bilaget.

Svineproduktion i Danmark

Indsatsteamet foretog uanmeldt kontrolbesøg hos en svineproducent som er underleverandør af kød til Københavns Kommune. Indsatsteamet vurderede, at der var risiko for underbetaling af en ungarbejder, og udtog denne til en dokumentkontrol. Dokumentkontrollen viste, at ungarbejderen var underbetalt i den periode, hvor kommunen modtog svinekød fra producenten. Derudover kunne der konstateres brud på arbejdsmiljølovens bestemmelser for arbejdstid, og de skærpede regler, der eksisterer i relation til unges arbejde. Leverandøren blev pålagt at rette op både bagud- og fremadrettet. Sagen er verserende.

Hotline 3366 7010

Har du mistanke om social dumping eller urimelige arbejdsvilkår, når du eller andre har arbejdet på en aftale eller opgave for Københavns Kommune?

Du kan ringe eller skrive til hotlinen anonymt. Hotlinen er altid åben for henvendelser vedr. social dumping ved leverandører til Københavns Kommune, og vores Indsatsteam vil rykke ud med kort varsel.