



Styrelsen for Arbejdsmarked
og Rekruttering

Regler for kvalitetssikring af annoncer på Jobnet og virksomhedernes brug af CV- banken

Version: 1.2
Oprettet den 10. april 2025

Indhold

1. Vilkår for virksomheders brug af Jobnet	4
1.1 Virksomhedens forpligtelser	4
3. Regler for annoncering på Jobnet	5
3.3. Anstødelighed	6
3.4 Annoncering af det samme job én og kun én gang på Jobnet	6
3.5 Antallet af medarbejdere der søges, skal være realistisk	6
4 Særlige annonce- og jobtyper	6
4.1 Anonyme jobannoncer	6
4.2 Hotjob 	7
4.3 Job med særlige ansættelsesvilkår	7
4.4 Særlige jobtyper	7
5. Andre betingelser for godkendelser af annoncer	8
5.1. Krav om straffeattest	8
5.2. Krav om børneattest	8
5.3. Helbredsoplysninger	8
5.4. Strejker og lockout	9
5.5. Krav om et bestemt antal års erfaring eller at ansøgeren er nyuddannet	9
5.7. Krav om et bestemt statsborgerskab	10
Bilag 1	11
Support	13
Har du spørgsmål til indholdet af dine jobannoncer eller mere generelle spørgsmål om Jobnet for Arbejdsgivere, er du velkommen til at kontakte virksomhedssupporten.	13
Bilag 2	14
Regler for anonyme annoncer	14
Bilag 3	15
Særlige Jobtyper	15
A. Elevjob	15
B. Handicaphjælpere	15
E. Kurser/praktik med garanteret job bagefter	16
F. Studiejob	16
I. Selvstændige med eget CVR-nummer	18
J. Job med provisionsløn og projektansættelse med honoraraflønning	18
L. Pyramidespil	19
Bilag 4	21

Kønsbestemte stillingsbetegnelser.....	21
Bilag 5.....	22
Eksempler på lovligt og ulovligt indhold i annoncer.....	22
Afvisning pga. alder.....	23
Afvisning pga. danskkundskaber – etnisk oprindelse.....	23
Ulovlig annoncering efter en mand	23
Bilag 6.....	24
Lovgrundlag.....	24

Spørgsmål vedrørende kvalitetssikring af annoncer kan rettes til [virksomhedssupporten](#)

1. Vilkår for virksomheders brug af Jobnet

Jobnet er en statslig jobportal, som Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har ansvaret for. Der er udarbejdet landsdækkende regler for kvalitetssikring af annoncer på Jobnet, som skal sikre:

- En klar og ensartet praksis for kvalitetssikring af annoncer, så annoncer på Jobnet dels overholder gældende love ([bilag 6](#) side 24), fremstår professionelt og er af høj kvalitet
- At annoncerne informerer om jobbet på en måde, så jobsøger kan vurdere, om det er interessant for netop ham eller hende at søge jobbet
- En ensartet behandling af virksomheder, der kontakter jobsøgere i CV-banken

Ønsker en virksomhed at annoncere på Jobnet eller søge i CV'ere, skal virksomheden enten

- logge på Jobnet for arbejdsgivere (JobAG) - [JobAG.jobnet.dk](#), hvor virksomheden kan oprette en jobannonce, som vil blive publiceret på Jobnet og søge efter CV'ere, eller
- benytte sig af webservice [JobannonceService](#), hvor igennem virksomheden kan indsende jobannoncer til publicering på Jobnet.

Uanset hvilken vej jobannoncerne bliver oprettet, skal annoncen overholde 'Regler for kvalitetssikring på Jobnet', som er beskrevet i dette dokument.

1.1 Virksomhedens forpligtelser

Når en virksomhed registrerer sig som bruger af Jobnet for arbejdsgivere - JobAG, præsenteres og accepterer virksomheden at overholde de vilkår, som fremgår på JobAG (vises under emnet 'vilkår' i topmenuen på login siden på JobAG). Vilkår kan desuden læses i [bilag 1](#) side 11.

Virksomheder som benytter webservice til annoncering på Jobnet, skal også overholde Vilkår for brug af Jobnet for arbejdsgivere (Se [bilag 1](#) side 11).

Vær opmærksom på, at gældende lovgivning skal overholdes. Det drejer sig især om:

- Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.
- Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Du kan i [bilag 5](#) side 22 se eksempler på afgørelser af annoncer med ulovligt indhold, og i [bilag 6](#) side 24 ses flere lovgivninger, der ligeledes skal overholdes ved brug af Jobnet.

Det betyder, at annoncerne hverken direkte eller indirekte må forskelsbehandle ud fra køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Der er nemlig i strid med lovgivningen på området.

Det præciseres, at Jobnet:

- Udelukkende må bruges til at søge og kontakte jobsøgere for at tilbyde dem en konkret beskæftigelse i en konkret virksomhed
- Der må ikke kræves nogen form for betaling af jobsøgerne, fx må der ikke stilles krav om køb af materiel, betaling for forpagtning eller indskud i virksomheden mv.

2. Hvilke virksomheder kan anvende Jobnet til rekruttering af medarbejdere?

Alle danske virksomheder kan benytte JobAG. Det er gratis. Det gælder både søgning efter CV'ere og annoncering på Jobnet. For at en virksomhed kan benytte sig af JobAG, kræver det et gyldigt CVR-nummer, og de skal have et MitID erhverv.

Når virksomheden benytter JobAG, er den forpligtet til løbende at holde sine data opdateret, både i forhold til oplysninger i CVR-registret, kontaktpersoner, kontaktoplysninger m.v.

På JobAG har virksomheden adgang til jobsøgers data. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har derfor fastsat nogle regler, som virksomheden skal overholde, og de fremgår af 'Vilkår' på JobAG's log in side eller på Virksomhedens side under punktet 'Hjælp'.

Oplever Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering ved Virksomhedssupporten, at virksomheden ikke efterlever ovenstående, vil virksomheden blive kontaktet, og deres brug af JobAG kan blive spærret.

3. Regler for annoncering på Jobnet

3.1 Hvor længe kan annoncer publiceres - være offentliggjort på Jobnet?

Alle jobannoncer kan max. være offentliggjort på Jobnet i 8 uger.

OBS

For ikke at spille virksomhedernes tid og for at jobsøgerne skal tage Jobnets jobportal seriøst, er det vigtigt, at der ikke ligger besatte job på Jobnet. Derfor skal job, der er blevet besat, tages af Jobnet med det samme

3.2 Hvilke sprog kan benyttes i annoncen?

Når en virksomhed vil have en annonce offentliggjort på Jobnet, skal annonceteksten være på dansk eller engelsk, være informativ og fyldestgørende for jobbet. Der kan dog være visse situationer, hvor det er tilladt at anvende et andet sprog. Se punkt 3.2.1 og 3.2.2

3.2.1 Job med arbejdssted i udlandet

Annoncer for job med arbejdssted i udlandet - der offentliggøres på Jobnet, kan skrives på dansk, engelsk, tysk, norsk og svensk.

Desuden accepteres annoncer på andre sprog, hvis de forsynes med et resumé af jobindhold og arbejdsvilkår på dansk.

3.2.2 Job med arbejdssted i Danmark – henvendt til udenlandske ansøgere

Ønsker virksomhederne også at rekruttere medarbejdere fra udlandet, skal det i forbindelse oprettelsen af annoncen markeres for at annoncen også skal slås op på Workindenmark.dk'.

Der er følgende krav til annoncen:

- Annoncen skal som hovedregel skrives på engelsk.
- Ønsker virksomheden:
- At målrette annoncen til et bestemt land (fx Polen eller Frankrig), kan annoncen afsluttes med et resumé på det relevante sprog.
- At annoncen er skrevet på tysk, så skal der tilføjes et engelsk resume.
- Søges der primært medarbejdere i de øvrige nordiske lande, kan annoncen udarbejdes på dansk/nordisk. Er annoncen skrevet på dansk/nordisk, skal den - af hensyn til øvrige udenlandske ansøgere – forsynes med et resumé af jobindhold og arbejdsvilkår på engelsk. Overskriften skal ligeledes være oversat til engelsk, fx Bager / Baker.

3.3. Anstødelighed

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har pligt til at sikre, at vilkårene for brug af Jobnet bliver overholdt. Derfor kvalitetssikres annoncerne. Virksomhedssupporten vil afvise at offentliggøre jobannoncer, der via tekst, grafik, firmanavn eller links vil kunne virke anstødelige eller krænkende for nogle af Jobnets brugere.

3.4 Annoncering af det samme job én og kun én gang på Jobnet

Jobnet skal fremstå som en professionel jobportal, og derfor må den samme jobannonce kun registreres én gang på Jobnet.

3.5 Antallet af medarbejdere der søges, skal være realistisk

Antallet af medarbejdere, der søges i annoncen skal være realistisk. Er Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i tvivl om dette, vil virksomheden blive kontaktet og annoncen evt. tilrettet.

3.6 Hvornår vil annoncen være på Jobnet?

Virksomhedssupporten godkender inden for 24 timer annoncen, hvis indholdet er i overensstemmelse med Styrelsen for Arbejdsmarkedsmarked og Rekrutterings kvalitetskoncept. Annoncer indsendt helligdage og weekends vil senest blive behandlet på først kommende hverdag.

4 Særlige annonce- og jobtyper

4.1 Anonyme jobannoncer

Ønsker en virksomhed at annoncere på Jobnet, men vil være anonym, skal virksomheden kontakte nærmeste jobcenter, som evt. kan være virksomheden behjælpelig med at oprette en anonym annonce for virksomheden.

Virksomhedens oplysninger vil ikke fremgå på Jobnet, men følgende standardtekst vil blive vist i annoncen: "Jobcenter søger på vegne af virksomhed arbejdskraft".

Ved anonyme annoncer kræver loven, at det oplyses:

- Hvilket arbejde, der skal udføres
- Hvilke kvalifikationer, der kræves
- Hvad mindstelønnen er for det pågældende arbejde.

Læs evt. mere om anonyme stillingsopslag i [bilag 2](#) side 14.

4.2 Hotjob

Hotjob er job, som ikke kræver særlige kvalifikationer, uddannelser eller erfaringer. De skal kunne søges af alle, der kommer ind lige fra gaden. Hotjob er markeret med et ikon – chili - og må *ikke* forveksles med job, der skal besættes hurtigt.

I følgende situationer, hvor der stilles specielle krav, kan en annonce alligevel markeres som et hotjob:

- Der tilbydes den nødvendige oplæring.
- Der kræves en vis form for kendskab til dansk, hvis det er nødvendigt for jobbet udførelse, fx angivet som 'rimelige dansk kundskaber'
- Der stilles krav om almindeligt kørekort (B), men ikke krav om, at man skal anvende egen bil i arbejdet
- En straffeattest skal forevises
- Der må gerne stille krav til alder, når dette er begrundet i en lovgivning og det fremgår af annoncen
- Der ikke stilles krav om kendskab til fremmedsprog
- Der må ikke være krav om at besidde bestemte kvalifikationer, men i annonceteksten kan der godt til kvalifikationer være tale 'gerne' og 'ønskelig', men det må ikke være et krav

4.3 Job med særlige ansættelsesvilkår

Job med særlige ansættelsesvilkår skal markeres under registreringen, så de vises separat og/eller med en særlig mærkning i Jobnet, dvs.

-  Job med løntilskud.

Annoncer med løntilskud kan kun oprettes af virksomheden på Vitas.bm.dk, ellers skal virksomheden kontakte det lokale jobcenter, som har mulighed for at oprette annoncen

-  Job for førtidspensionister på særlige vilkår.

Ønsker virksomheden at annoncere efter førtidspensionister, skal der i forbindelse oprettelsen af annoncen markeres herfor ved i punktet 'Ansættelsesvilkår' at vælge 'Job for førtidspensionister på særlige vilkår'.

-  Fleksjob for personer med nedsat erhvervsevne.

Vil virksomheden annoncere efter personer med nedsat erhvervsevne – fleksjob - skal der i forbindelse oprettelsen af annoncen markeres herfor ved i punktet 'Ansættelsesvilkår' at vælge 'Fleksjob for personer med nedsat erhvervsevne'.

4.4 Særlige jobtyper

Der findes flere forskellige jobtyper, og i [bilag 3](#) side 15 har vi beskrevet reglerne og krav til disse jobtyper. Det omhandler:

- A. Elevjob
- B. Handicaphjælpere
- C. Integrations- og oplæringsstillinger og IGU
- D. Au pair job
- E. Kurser / praktik med garanteret job efterfølgende
- F. Studiejob
- G. Fritidsjob
- H. Job med provisionsløn, Sælger job
- I. Selvstændige eget CVR-nummer
- J. Vikar- og rekrutteringsbureauer

5. Andre betingelser for godkendelser af annoncer

Der findes en række andre betingelser, der skal være opfyldt, før annoncen kan offentliggøres på Jobnet.

5.1. Krav om straffeattest

Offentlige myndigheder og private virksomheder kan kræve at få forevist en straffeattest, og det må gerne fremgå af en jobannonce.

Jobnet er en del af den offentlige forvaltning og er derfor underlagt princippet om saglighed i forvaltningen. Derfor kan der ikke på Jobnet accepteres krav om en *ren* straffeattest, medmindre jobbet er et af de få særtilfælde, hvor en arbejdsgiver kan stille dette krav.

Undtagelserne til hovedreglen findes i en særlovgivning og omfatter bl.a. lovgivningen om låsesmede, der indeholder krav om, at straffeattesten skal være ren. Det gælder også for visse arbejdsfunktioner i lufthavne.

Hvis arbejdsgiveren mener at være omfattet af særregler, skal det fremgå af annonceteksten – med henvisning til den konkrete regel i særlovgivningen. Det er arbejdsgiverens ansvar at få den indskrevet.

Visse kommuner kræver, at den ansatte skal fremvise en ren straffeattest – uanset arbejdsfunktion. Dette er ikke tilladt. Det er derimod tilladt at skrive, at en acceptabel straffeattest er en forudsætning for at komme i betragtning til Jobbet

5.2. Krav om børneattest

Er der et lovgivningskrav om børneattest, så er det op til arbejdsgiveren, om det skal fremgå af annonceteksten.

5.3. Helbredsoplysninger

”Helbredsloven” - Lov om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet - fastlægger regler for, hvilke spørgsmål om helbred en arbejdsgiver må stille i forbindelse med en ansættelse. Arbejdsgiveren må alene spørge om helbredsoplysninger for at få belyst, om lønmodtageren lider eller har lidt af en sygdom eller har haft symptomer på en sygdom, når sygdommen vil have væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde.

Derfor er en generel passus om "sundt helbred med mere" således for upræcis i en annonce og derfor ikke tilladt. Derimod er det tilladt at skrive, at ansøgeren skal være ædruelig, ikke må have misbrugsproblemer eller at jobbet udførelse kræver, at man har fysiske kræfter.

5.4. Strejker og lockout

Jobannoncer fra virksomheder, der er omfattet af strejker eller lockout, må ikke annonceres på Jobnet. En virksomhed, der er under lovlig blokade, kan nemlig efter Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 6, ikke få formidlet arbejdskraft via Jobnet.

Dog er det tilladt at annoncere efter medarbejdere til stillingskategorier, der ikke er blokaderamte. Eks: En virksomhed er blokaderamt for tømrer/snedkerområdet af en faglig organisation. Samme virksomhed kan benytte Jobnet til at annoncere efter andre faggrupper end de blokade ramte. Virksomheden vil fortsat have adgang til Jobnet for Arbejdsgivere, men kan udelukkende oprette jobannoncer. Styrelsen tjekker disse jobannoncer mhp, om der rekrutteres efter arbejdskraft til konfliktramt område eller ej. Er der tale om en jobannonce til konfliktramt område, vil den blive afvist.

5.5. Krav om et bestemt antal års erfaring eller at ansøgeren er nyuddannet

Det er lovligt at lægge vægt på, at en ansøger har erfaring. Det er ikke tilladt at angive et konkret antal års erfaring, da det kan tolkes, som ansøgeren skal være en bestemt alder. Det må gerne i annonceteksten skrives som fx 3 – 5 års erfaring, mindst 2 års erfaring (med 10 års erfaring som det maksimale).

Hvis arbejdsgiveren gerne ser nyuddannede ansøgere, accepterer vi også, at dette fremgår af annoncen, fx "du behøver ikke have erfaring", eller at "vi modtager gerne ansøgninger fra nyuddannede". Det kan også fremgå af overskriften, fx "Nyuddannet økonom" eller "Erfaren lærer".

Brug af "junior" og "senior" i en annonce godkendes også. Der er bl.a. på de højere læreanstalter og i Udenrigsministeriet særlige stillingskategorier, der hedder seniorforsker.

En del virksomheder annoncerer efter medarbejdere til et 'ungt team'. Er det en faktisk information, om at teamet er nyoprettet, eller er det et udtryk for forskelsbehandling? Derfor afvises formuleringen kun, hvis Styrelsen vurderer, at det er udtryk for forskelsbehandling.

5.6. Opfordring til bestemte grupper om at søge: seniorer og handicappede

Det er tilladt specifikt at opfordre seniorer til at søge en bestemt stilling. Det er imidlertid ikke tilladt direkte at annoncere efter dem. Dvs., at en arbejdsgiver kan *opfordre* ældre til at søge en stilling eller give dem ret til at komme til samtale. Men *alene at søge efter ældre er for vidtgående en adgang til positiv særbehandling*. Er der derimod to personer, der er lige kvalificerede, giver loven ret til, at den ældre kan vælges – dvs., at alderen altså kan være udslagsgivende for ansættelsen.

Beskæftigelsesministeriets departement har svaret på et spørgsmål om, hvorvidt en handicaporganisation måtte søge efter kørestolsbrugere. Her er svaret det samme: de må opfordre dem til at søge, men ikke direkte annoncere efter dem.

Om annoncering efter efterlønnere gælder det, at en efterlønner også er en senior. En arbejdsgiver kan derfor i annonceteksten skrive, at en kommende medarbejder evt. gerne må være en efterlønner, fx "vores kommende kollega må gerne være en efterlønner, der kunne tænke sig et par timers

beskæftigelse”. Men der må ikke specifikt søges efter en efterlønnør, for derved sorteres alle andre egnede kandidater fra at søge stillingen.

5.7. Krav om et bestemt statsborgerskab

Det er ikke tilladt at stille krav om et bestemt statsborgerskab ved annoncering i Jobnet. Dette gælder dog ikke de job, hvor det fremgår af lovgivningen, at et job skal besættes med en dansk statsborger, fx en dommer.

Bilag 1

Vilkår for brug af Jobnet for Arbejdsgivere?

Alle danske virksomheder kan bruge Jobnet. Det er gratis. Det gælder både søgning i CV-banken og annoncering på Jobnet.

På JobAG kan arbejdsgivere få adgang til jobsøgers data. Vi har derfor fastsat nogle regler, som arbejdsgivere skal overholde. Du må kun bruge oplysninger i CV-banken til at rekruttere til din egen virksomhed eller en virksomhed, som du repræsenterer. Det er ikke tilladt at hente eller kopiere CV'er fra JobAG og gemme dem i et system udenfor JobAG, da det er et brud efter lovgivningen om databeskyttelse. Vi vil også gøre opmærksom på, at vi overvåger virksomhedernes brug af Jobnet for Arbejdsgivere for at sikre, at Jobnet for Arbejdsgivere kun bruges i overensstemmelse med vilkårene. Brud på datasikkerheden anmeldes efter gældende lovgivning.

STAR bruger data fra virksomhedernes jobopslag på Jobnet til at overvåge udviklingen på arbejdsmarkedet. Virksomhederne kan i den forbindelse blive kontaktet af en leverandør på vegne af STAR med spørgsmål om resultatet af forsøget på at få besat den opslåede ledige stilling. Kontakten kan evt. ske på baggrund af virksomhedernes registrering af kontaktoplysninger på Jobnet.

Virksomhedens jobopslag anvendes endvidere ved udarbejdelsen af diverse statistikker og analyser, herunder overvågning af udviklingen i jobomsætningen på det danske arbejdsmarked samt til analyser af virksomhedernes kompetenceefterspørgsel.

Generelle regler

Din virksomhed skal have et gyldigt CVR-nummer for at blive oprettet som bruger på Jobnet for Arbejdsgivere. Og vi beder dig være opmærksom på, at du ikke må annoncere eller søge efter medarbejdere til blokerede områder.

Regler for brug af CV-banken

Du må bruge CV-banken til at søge og kontakte jobsøgere for at tilbyde dem lønnet beskæftigelse i den virksomhed, du repræsenterer. Du må kun bruge oplysninger i CV-banken til at rekruttere til din egen virksomhed eller en virksomhed, som du repræsenterer. Det er ikke tilladt at hente eller kopiere CV'er fra Jobnet for Arbejdsgivere og gemme dem i et system udenfor JobAG, da det er et brud efter lovgivningen om databeskyttelse. Brud på datasikkerheden anmeldes efter gældende lovgivning. Det er ikke tilladt at kræve nogen form for betaling fra jobsøgere for ansættelses- eller opgavetilbuddet.

Når du kontakter en jobsøger via Jobnet for Arbejdsgivere, kan din henvendelse kun ses af jobsøgeren.

Generelt om annoncer

Dine annoncer skal indeholde tilstrækkelige oplysninger til, at en jobsøger kan vurdere, om jobbet er interessant for ham eller hende. Du skal derfor bl.a. indtaste:

- Virksomhedens navn, adresse og telefonnummer
- Arbejdsstedets adresse
- Overskrift på jobbet
- Hvad går arbejdet ud på?
- Hvilke kvalifikationer skal ansøgeren have?
- Hvordan vil du modtage ansøgninger?
- Er det fast eller tidsbegrænset ansættelse?
- Er det fuldtid eller deltid?
- Hvornår skal man starte?
- Hvornår er der ansøgningsfrist?
- Hvor længe skal annoncen være på Jobnet?
- Vi beder dig være opmærksom på, at du ikke må annoncere eller søge efter medarbejdere til blokaderamte områder.

Du kan læse mere om vilkårene for annoncering på Jobnet nedenfor

Hvad må annoncen ikke indeholde?

Virksomhedssupporten hos Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering gennemgår alle jobannoncer, før de bliver annonceret på Jobnet. De tjekker, om annoncen lever op til følgende krav:

Annoncerne må hverken direkte eller indirekte forskelsbehandle ud fra køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Det er nemlig i strid med lovgivningen på området.

Det er dog tilladt i annoncer at opfordre det ene køn til at søge ansættelse, hvis kønnet er underrepræsenteret. Fx ved at skrive "Vi ønsker en ligelig kønsfordeling blandt vores medarbejdere og opfordrer derfor mænd/hhv. kvinder til at søge. Mænd/hhv. kvinder har dog ikke fortrinsret ved ansættelsen.

Jobnet må kun bruges til at søge og kontakte jobsøgere for at tilbyde dem beskæftigelse i den virksomhed, du repræsenterer.

Annoncen må ikke kunne virke anstødelig eller opfordre til ulovligheder.

Der må ikke opkræves nogen form for betaling eller godtgørelse fra jobsøgerne for ansættelses- eller opgavetilbuddet.

Godkendelse og annoncering

Virksomhedssupporten hos Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering henvender sig til kontaktpersonen for annoncen for at drøfte sagen, hvis jeres annonce ikke overholder reglerne.

Virksomhedssupporten godkender annoncen inden for 24 timer, hvis indholdet er i overensstemmelse med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings Kvalitetssikringsdokument.

Annoncer indsendt på helligdage og i weekender vil senest blive behandlet på den førstkommande hverdag.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering forbeholder sig ret til at bede virksomheden om flere oplysninger i forbindelse med godkendelsen af stillingsannoncer, at nægte at offentliggøre stillingsannoncer på Jobnet.dk, hvis stillingsannoncen strider mod gældende regler eller mod hensynet til jobsøgere og andre brugere, at bede virksomheden om flere oplysninger i forbindelse med stillingtagen til, om publicerede annoncer skal afpubliceres, og til at afpublicere allerede offentliggjorte stillingsannoncer uden varsel.

Visning i andre jobbanker

Job på Jobnet kan også blive vist i andre jobbanker - uden omkostninger for virksomheden. Det kan fx dreje sig om Jobindex og Fagjob. Det sker ved, at andre jobbanker via en robot 'høster' job fra Jobnet - ligesom Jobnet høster job fra virksomheders hjemmesider.

Virksomheden kan ved den enkelte annonceoprettelse vælge, om annoncen også skal vises på www.workindenmark.dk samt på EURES, den Europæisk Portal For Jobmobilitet.

Sletning af annonce

Annoncer slettes automatisk fra Jobnet 12 måneder efter annoncens udløb.

Support

Har du spørgsmål til indholdet af dine jobannoncer eller mere generelle spørgsmål om Jobnet for Arbejdsgivere, er du velkommen til at kontakte [virksomhedssupporten](#).

Tak fordi du bruger Jobnet for Arbejdsgivere. Du er med til at skabe gennemsigtighed på arbejdsmarkedet.

Venlig hilsen
Virksomhedssupporten

Bilag 2

Regler for anonyme annoncer

Reglerne for anonym annoncering findes i 'Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer'.

I § 19 stk. 3 står: 'Såfremt en virksomhed gennem avertering, ved hvilken den pågældende virksomheds navn og adresse ikke er nævnt, søger personale, skal det af annoncen tydeligt fremgå, hvilken form for uddannelse og øvrige kvalifikationer ansøgere skal være i besiddelse af, samt mindstelønnen for det pågældende arbejde'. Du kan i punkt 4.1 'Anonyme annoncer' læse, hvordan du kan få oprettet annoncen.

Bilag 3

Særlige Jobtyper

A. Elevjob

Elevjob må gerne annonceres på Jobnet, men ikke registreres som Hotjob. Dette skyldes at der stilles krav til ansøgerens kvalifikationer, for at de kan gennemføre en uddannelse.

B. Handicaphjælpere

Socialministeriet har d. 29.10.2012 givet dispensation til, at virksomheden ved annoncering efter en handicaphjælper kan søge eller foretrække personer af et bestemt køn. Det skyldes, at arbejdet kan indebære intim støtte, hvor det kan være grænseoverskridende at skulle bede andre om hjælp. Der må ikke annonceres efter medarbejdere med en bestemt alder, men der må godt søges efter en alderssvarende handicaphjælper. Der kan fx skrives i annonceteksten, at du gerne må være mellem 30 – 40 år.

C. Integrations- og oplæringsstillinger

Integrations- og grunduddannelse - IGU

Integrationsgrunduddannelsen er et resultat af trepartsaftalen om arbejdsmarkedsintegration mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter af 17. marts 2016.

Integrationsgrunduddannelsen (IGU) er en 3-årig forsøgsordning, som skal sikre mulighed for arbejde og opkvalificering for flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, hvis kvalifikationer og produktivitet endnu ikke står mål med kravene på det danske arbejdsmarked. Ansættelsen er midlertidig og kan være en åbning til det ordinære arbejdsmarked.

Integrationsgrunduddannelsen varer to år og omfatter ansættelse i en lønnet praktikstilling på en virksomhed og skoleundervisning med uddannelsesgodtgørelse. Ordningen bygger på de eksisterende overenskomster og satserne for den 2-årige erhvervsgrunduddannelse.

Integrationsgrunduddannelsen er et supplement til virksomhedspraktik, løntilskud og opkvalificering, men er ikke et tilbud i integrationslovens forstand.

Både virksomheder og jobcentre kan slå de ordinære IGU jobs op på Jobnet, så jobbene er synlige for bl.a. flygtninge og Jobcentre.

I IGU jobannoncen på Jobnet skal 'IGU' indsættes i overskriften, så IGU jobannoncerne nemt kan søges frem, og så det fremgår tydeligt i et søgeresultat over ledige stillinger, at der er tale om et IGU job. Eksempelvis kan arbejdsgivere og jobkonsulenter oprette jobannoncer med titel: "IGU: xx søges til xx". Derudover følges blot den normale arbejdsgang for oprettelse af jobannoncer.

I Staten

Ved overenskomstforhandlingerne i 2005 vedtog parterne, at man kunne oprette særlige integrations- og oplæringsstillinger i staten.

Stillingerne skal medvirke til, "at personer med manglende sprogkunderskaber og/eller manglende faglige kompetencer kan få arbejdspladserfaring og oplæringsforløb, der kan ruste dem bedre til at søge ordinær beskæftigelse eller inspirere dem til at gå i gang med ordinære uddannelsesforløb".

D. Au pair-job

Au pair-job må gerne annonceres på Jobnet – også uden at skrive noget i annoncen om skatteforholdene. Skat oplyser: ”Den enkelte au pair skal selv angive lønnen /lommepengene og normalt værdien af frit logi”.

E. Kurser/praktik med garanteret job bagefter

Annoncer for job, der består af et kursus/praktikophold med godtgørelse/dagpenge og garanteret job bagefter, må gerne annonceres på Jobnet. Der må dog ikke være krav til betaling af kurset.

F. Studiejob

Oprindeligt vurderede vi, at virksomhederne kun måtte annoncere efter studerende til studiejob, hvis der eksplicit var tale om studierelevant arbejde, og at det var beskrevet i annoncen, hvori det studierelevante bestod. Ellers var der tale om indirekte forskelsbehandling.

Vi accepterer, at der annonceres efter studerende, når virksomheden angiver, at det er det, de har behov for, og at det i øvrigt virker sandsynligt ud fra arbejdsstedet og jobindholdet.

Det giver således ikke anledning til særlige overvejelser, når fx højere læreanstalter, konsulentfirmaer, statslige institutioner og reklamebureauer søger efter studentermedhjælpere. De har en lang tradition for at tilbyde studierelevant arbejde.

Men det skal udfordres, når fx butikker eller fastfoodkæder søger efter deltidsmedarbejdere og beskriver jobbet som et studiejob. Der er her tale om job, der bør være åbne for alle. For at fastholde opfattelsen af, at et studiejob foregår ved siden af studierne, må arbejdstiden max være 20 timer om ugen. Det er i overensstemmelse med statens regler for ansættelse af studerende.

G. Fritidsjob

Fra december 2024 er der givet tilladelse til, at en virksomhed kan annoncere efter ”fritidsjobbere”, hvilket omfatter personer mellem 13-17 år, som ansættes med en lavere lønsats.

I annonceteksten skal det tydeligt fremgå, at:

- Der er tale om et fritidsjob.
- Det tydeligt angives, at det er personer i aldersgruppen 13-17 år, som søges.
- Det angives, at det er på nedsat tid, og derfor skal den forventede ugentlige arbejdstid fremgå.

Et fritidsjob må ikke markeres som et Hotjob. Selvom der som regel ikke stilles krav om erfaring eller kvalifikationer, er det et ufravigeligt krav, at ansøgeren er under 18 år. Derfor er det ikke et job, der kan søges af alle.

Annoncerne skal overholde de gældende regler for unges arbejde efter arbejdsmiljøloven, og derfor er der supplerende krav til annoncerens indhold, afhængigt af hvilken gruppe inden for de 13-17 årige de er målrettet.

	Unge 15+ år, ikke omfattet af undervisningspligten	Unge mellem 15-17 år, og som ikke har afsluttet 9. klasse	Unge, der er 13-14 år
Ugentlig arbejdstid	Der må ikke angives en arbejdstid der overstiger 40 timer	Der må ikke angives en ugentlig arbejdstid på over 12 timer. Det er dog tilladt at angive, 40 timers ugentlig arbejdstid, hvis det er tydeligt angivet, at det kun gælder for uger hvor der er skolefrit.	Der må ikke angives en ugentlig arbejdstid på over 12 timer. Det er dog tilladt at angive, 34 timers ugentlig arbejdstid, hvis det tydeligt fremgår af annonceteksten, at det kun gælder for uger hvor der er skolefrit.
Daglig Arbejdstid	Der må ikke angives en daglig arbejdstid der overstiger 8 timer dagligt.	Der må ikke angives en daglig arbejdstid, der overstiger 2 timer. Det er dog tilladt at angive en daglig arbejdstid på op til 6 timer, hvis det i annonceteksten er tydeligt angivet, at dette alene skal gælde for skolefridage	Der må ikke angives en daglig arbejdstid, der overstiger 2 timer. Det er dog tilladt angive en daglig arbejdstid på op til 7 timer, hvis det i annonceteksten er tydeligt angivet, at dette alene skal gælde for weekenddage
Fridøgn:	Annoncen må ikke angive en placering af arbejdstiden, der fratager personen muligheden for 2 fridøgn på 7 arbejdsdage. Hvis dette alligevel er angivet, skal det tydeligt følge af annoncen, at dette er muligt som følge af undtagelserne for enten sundhedssektoren eller i landbruget.	Annoncen må ikke angive en placering af arbejdstiden, der fratager personen muligheden for 2 fridøgn på 7 arbejdsdage. Annoncer må ikke angive at den unge skal eller forventes at skulle arbejde hver anden dag, eller angive andet lignende som fratager den unge muligheden for 2 sammenhængende fridøgn på 7 døgn.	Annoncen må ikke angive en placering af arbejdstiden, der fratager personen muligheden for 2 fridøgn på 7 arbejdsdage.

H. Sælgerjob, provisionslønnede job

Da provisionslønnede job og sælgerjob generelt kan være uigennemskuelige for jobsøgere, er der skærpede krav til beskrivelsen af disse job. Derfor er der nogle minimumskrav til annoncens

indhold, der beskrives nedenfor. Disse krav sammen med vilkår for brug af Jobnet skal være opfyldt, før annoncen kan publiceres på Jobnet.

Kravene gælder også i forhold til job, der er delvist provisionslønnede.

Minimumskrav for provisionslønnede job og sælgerjob:

- Der skal være en entydig beskrivelse af, hvilket produkt der skal sælges/markedsføres, hvor og hvornår (distrikt og arbejdstid)
- Der skal være en klar beskrivelse af aflønningsformen:
 - eksempelvis: Ren provision, fast løn + provision, garantiløn + provision osv.
- Når der i annoncen angives et lønniveau, skal dette være realistisk. Hvis der indgår hhv. garantiløn og provisionsløn, skal betingelser for aflønning, arbejdstid mv. i hele ansættelsesforløbet fremgå tydeligt af jobannoncen
- Arbejdstiden bør fremgå af annoncen

I tvivlstilfælde tager Styrelsen kontakt til virksomheden. Det kan fx, dreje sig om:

- Hvordan oplæring finder sted, og om den er aflønnet
- Om ansøgeren selv skal stille telefon, bil, pc og internet til rådighed
- Om ansøgeren skal arbejde fra eget hjem, eller om arbejdsgiveren stiller kontor til rådighed (og hvor)

I. Selvstændige med eget CVR-nummer

Tidligere var det kun muligt at annoncere job med a-skatte træk på Jobnet. Men i takt med udviklingen på arbejdsmarkedet har Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering besluttet, at hvis der ikke er økonomiske udgifter forbundet med jobbet, dvs. der ikke må opkræves nogen form for afgift, indskud, køb af varelager eller evt. senere erstatning fra jobsøgerne, så må der gerne annonceres efter jobsøgere med eget CVR-nummer på Jobnet

J. Job med provisionsløn og projektansættelse med honoraraflønning

Annoncer, hvor der søges efter selvstændige, job med ren provisionsløn og projektansættelse med honoraraflønning osv., må gerne offentliggøres på Jobnet. Men vi accepterer stadig ikke job, hvor jobsøgeren afkræves egenbetaling.

Da provisionslønnede job og sælgerjob generelt kan være uigennemskuelige for jobsøgere, er der skærpede krav til beskrivelsen af disse job. Beskrivelsen af, hvilke minimumskrav Styrelsen stiller til disse annoncer, kan du se skabelonen under punkt I. Sælgerjob, provisionslønnede job side 18.

Kravene gælder også i forhold til job, der er delvist provisionslønnede.

Det er en forudsætning, jf. de generelle vilkår for brug af Jobnet, at der ikke må opkræves nogen form for afgift, indskud, køb af varelager eller evt. senere erstatning fra jobsøgerne. Hvis dette er tilfældet, kan annoncen ikke godkendes.

K. Vikar- og rekrutteringsbureauer

Vikarbureauer skal gratis have tilbud på lige fod med andre om at gøre brug af Jobnet, men ved annoncering og henvendelser til jobsøgere skal der være tale om konkrete job i konkrete virksomheder. Dvs. at jobannoncen indeholder faktuelle oplysninger om forudsætningerne for ansættelsen, og at jobannoncen er registreret korrekt med præcis angivelse af vikariatets arbejdssted osv. Jobnet kan således ikke bruges af vikar- og rekrutteringsbureauer, der ønsker at rekruttere til deres egen emnebank. Det er dog acceptabelt, at vikarbureauet opfordrer til at bruge deres emnebank i slutningen af annoncen.

Jobannoncer fra vikar- og rekrutteringsbureauer kan godkendes, når det af annoncen tydeligt fremgår, at der er tale om et konkret vikariat, fx "Murere søges til arbejde i en virksomhed i Viborg de næste 3 - 6 måneder...". Stilling, sted og varighed skal som minimum fremgå af annoncen. Jobannoncer fra vikarbureauer kan også godkendes i de tilfælde, hvor vikarerne ansættes og aflønnes fast af vikarbureauet, fordi vikarbureauet lejer vikarerne ud til virksomheder, som mangler arbejdskraft, fx "Malere søges til ansættelse i vikarbureau til at servicere vore mange kunder over hele landet".

Virksomhedssupporten skal i de tilfælde sikre, at løn- og ansættelsesvilkår tydeligt fremgår af jobannoncen, og i tvivlstilfælde undersøge sagen og evt. indhente dokumentation for, at aflønning også finder sted i perioder mellem to vikariater. Geografisk bør arbejdsstedet i det tilfælde registreres på vikarbureauets adresse, da det er den primære arbejdsgiver.

Jobannoncer med en meget bred ordlyd, fx "Tømrere - arbejdssted kan ikke angives" eller "Vi søger malere til at servicere vore mange kunder over hele landet" kan ikke godkendes, fordi der ved annoncering på Jobnet skal være tale om beskæftigelse i en konkret virksomhed.

Det er ikke nødvendigt at præcisere nøjagtigt, hvor lang tid vikariatet løber. Men der skal af hensyn til jobsøgerne være en cirka angivelse, fx "af kortere varighed", "af længere varighed".

L. Pyramidespil

Pyramidespil må ikke annonceres på Jobnet. Hvis der i forbindelse med oprettelse eller godkendelse af en annonce opstår mistanke om, at der er tale om en pyramidevirksomhed, skal virksomheden kontaktes, inden jobbet annonceres. I de fleste tilfælde må jobbet umiddelbart afvises, idet der vil være tale om et indskud – hvilket ikke er i overensstemmelse med vilkår for brug af Jobnet.

Ved pyramidespil forstås et pyramideopbygget arrangement, hvor:

- deltagelse kræver indskydelse af penge eller andre økonomiske værdier
- deltagerne stilles mulighed for økonomisk vinding i udsigt og
- en sådan vinding hovedsageligt kommer fra deltagere, der efterhånden indtræder i arrangementet

Eksempler på "jobindhold", hvor job og virksomhed bør undersøges nøjere:

- investering (produkt, lokaler, virksomhed o. l.)
- sælger-rekruttering
- marketingsarbejde
- selvstændig/momsregistrering
- uspecificerede produkter (privatadresse – ingen materialer)
- MIA \$ virksomhed
- work from Home

Et jobindhold af denne karakter betyder ikke nødvendigvis, at annoncen bør afvises, men at der skal foretages yderligere undersøgelse af virksomheden for at vurdere, om jobbet kan annonceres på Jobnet.

Bilag 4

Kønsbestemte stillingsbetegnelser

Positivlisten

- Sygeplejerske
- Smørrebrødsjomfru
- Jordemor
- Stewardesse
- Oldfrue
- Dørmand
- Murerarbejdsmand
- Styrmand
- Vurderingsmand
- Formand
- 3. mand
- Bedemand
- Brandmand
- Stævningsmand
- Piccolo / piccoline – begge skal stå i annoncen
- 'Firmaets mand', 'Fagmand' - disse skal være i anførselstegn
- 'Handyman' - skal være i anførselstegn
- Gårdmand
- Åmand
- Skraldemand
- Købmand

Negativlisten

- Flaskedreng – anvend flaskemedarbejder
- Pladsmand – anvend fx alsidig medarbejder til byggeplads, medarbejder til forefaldende arbejde på
- Arbejdsmand brug medarbejder til
- Arbejdsdreng – brug byggemedarbejder, ungarbejder □ Altmuligmand – brug alsidig medarbejder □ Stuepige brug hotelmedarbejder til □ Kontordame – anvend kontorassistent
- Flyttemand – brug flyttemedarbejder
- Smøremand brug autosmører

Bilag 5

Eksempler på lovligt og ulovligt indhold i annoncer

Må en arbejdsgiver kræve indsigt i folks økonomi?

Det er ikke ulovligt at skrive i en annonce, at der indhentes oplysninger om økonomiske forhold ved ansættelser. Det er nemlig ikke reguleret i nogen af de ansættelsesretlige love.

Må man annoncere efter en HK'er?

Det er i strid med loven om foreningsfrihed at annoncere efter en HK'er, også selv om intentionen er at annoncere efter en kontoruddannet. Det er en følge af Menneskerettighedsdomstolens forbud mod eksklusivaftaler.

Må man annoncere efter en "ikke ryger"?

Man må godt annoncere efter en "ikke ryger", da rygning ikke er nævnt i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Det kan dog være en god idé at opfordre arbejdsgiveren til at oplyse om virksomhedens rygepolitik fx ved i stedet at skrive, at arbejdspladsen er røgfri. På den måde bliver kvalificerede fritidsrygere ikke sorteret fra.

Skal en kirketjener være medlem af Folkekirken?

En arbejdsgiver ønskede at annoncere efter en kirketjener, der skulle være medlem af Folkekirken. Den generelle bestemmelse for dispensation for forbuddet mod forskelsbehandling lyder: "I henhold til forskelsbehandlingslovens § 6, stk. 1, fremgår det, at forbuddet mod forskelsbehandling i lovens § 2-5 ikke gælder for arbejdsgivere, hvis virksomhed har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning og hvor lønmodtagerens politiske anskuelse, religiøse overbevisning eller trosretning må anses for at være af afgørende betydning for virksomheden." I de tilfælde er det altså acceptabelt at forskelsbehandle, jf. også sagen om halalslagteren, se sagen næste side.

Men juristerne vurderede, at der ikke kunne gives dispensation. Begrundelsen var, at en kirketjener ikke reelt har nogen egentlig kontakt til menigheden. Arbejdet er af praktisk karakter, og da forbuddet mod forskelsbehandling skal fortolkes bredt, vurderede man, at det ikke er af afgørende betydning for kirken, at rengøring og andre praktiske opgaver bliver udført af en person, der er medlem af Folkekirken.

Må man annoncere efter en socialdemokrat?

Socialdemokraterne ønskede at annoncere efter en studentermedhjælper til Folketinget, der skulle være socialdemokrat, selv om opgaverne ikke var af en karakter, der nødvendiggjorde dette. Der blev indgået et kompromis, så der i annoncen stod, at vedkommende skulle have et afklaret forhold til Socialdemokraterne.

Må man annoncere efter en halalslagter?

Hvis en virksomhed har søgt og kan dokumentere, at den har fået tilladelse i Beskæftigelsesministeriet (der her er ressortministerium) til at annoncere specifikt efter halalslagtere, må annoncen gerne slås op på Jobnet.

Det behøver ikke fremgå af annoncen, at der er givet dispensation fra forbuddet mod forskelsbehandling. Men det kan anbefales, at arbejdsgiveren skriver i annoncen, at der er givet dispensation, fordi det tydeliggør, at der er tale om en speciel situation. Dokumentationen behøves ikke blive sendt ind sammen med annoncen, men jobgodkenderen kan bede om at få den forevist, hvis vedkommende er i tvivl.

Afvisning pga. alder

I 2014 ansøgte en kvinde om et job som kirkegårdsleder, men fik afslag. I afslaget stod, at alder var indgået som et kriterium i udvælgelsesprocessen. Dette var i strid med forskelsbehandlingsloven. Klager fik medhold og en godtgørelse på 25.000 kr.

Afvisning pga. danskkundskaber – etnisk oprindelse

I 2015 fik en kvinde, som var født og opvokset i Taiwan og havde en dansk præliminær organistuddannelse, af et menighedsråd afslag på sin ansøgning til en organiststilling. Menighedsrådet begrundede afslaget med kvindens danskkundskaber.

Menighedsrådet havde ikke bevist, at sprogbarrierer var til hinder for, at kvinden kunne varetage arbejdet som organist, hvor der blandt andet indgik arbejde med børn og unge.

Klager fik derfor medhold og godtgørelse på 25.000 kr.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med, at klager fik afslag på sin ansøgning til stillingen som organist med henvisning til, at hendes danskkundskaber ikke var tilstrækkelige.

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at det indklagede menighedsråd afslog klagers ansøgning til stillingen som organist med henvisning til, at hendes danskkundskaber ikke var tilstrækkelige.

Ulovlig annoncering efter en mand

Ligestillingsnævnet¹ behandlede en klage fra en kvinde, der klagede over en stillingsannonce fra et engelsk tv-selskab. Annoncen blev bragt i en dansk avis, hvori der blev søgt efter en mandlig speaker til ansættelse ved tv-selskabets hovedkontor i England.

Ligestillingsnævnet fandt, at tv-selskabet ved at indrykke en annonce i en dansk avis, hvori der blev annonceret efter en mandlig speaker, havde overtrådt ligebehandlingslovens § 6. (Afgørelse nr. 7/2006).

¹ Senere ændret til Ligebehandlingsnævnet

Bilag 6

Lovgrundlag

Bekendtgørelse om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v.

Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

Lov om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet

Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Lov om indhentelse af børneattest i forbindelse med ansættelse af personale m.v.

De ovenfor nævnte love, er de mest anvendte i forhold til annoncering og rekruttering.

Lovgivningen kan findes ved evt. søgning på sitet: retsinfo.dk, og her indsætte lovens navn i felt 'titel':



The screenshot shows the 'Retsinformation' search page. At the top left is the title 'Retsinformation'. At the top right is a search button labeled 'Søg' with a magnifying glass icon. Below this is a large green search bar with the placeholder text 'Søg efter nummer og år eller søgeord'. To the right of the search bar is a small green button with a magnifying glass icon. Below the search bar is a link that says 'Avanceret søgning'.