



Fremsat den 25. juni 2026 af udlændinge- og integrationsministeren (Morten Bødskov)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om ændring af udlændingeloven

(Ny overenskomstbaseret beløbsordning for certificerede virksomheder)

§ 1

I udlændingeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1183 af 25. september 2025, som ændret senest ved § 16 i lov nr. 1750 af 29. december 2025, foretages følgende ændringer:

1. I § 4 c, stk. 4, nr. 5, ændres »13 eller 14« til: »eller 13-15«.

2. I § 9 a, stk. 2, nr. 1, ændres »stk. 34« til: »stk. 37«.

3. I § 9 a, stk. 2, nr. 2, ændres »stk. 35« til: »stk. 38«.

4. I § 9 a, stk. 2, nr. 10, ændres »stk. 15« til: »stk. 16«.

5. I § 9 a, stk. 2, nr. 12, ændres »stk. 24« til: »stk. 27«.

6. I § 9 a, stk. 2, nr. 13, ændres »stk. 32« til: »stk. 35«, og »2 uger, eller« ændres til: »2 uger«.

7. I § 9 a, stk. 2, nr. 14, litra e, ændres »stk. 32« til: »stk. 35«, og »2 uger« ændres til: »2 uger, eller«.

8. I § 9 a, stk. 2, indsættes som nr. 15:

»15) der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse i en virksomhed, som er certificeret efter stk. 21, og hvor ansættelsen indebærer en årlig aflønning på mindst 322.000 kr., når de forudgående 3 måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed på ansøgningstidspunktet i gennemsnit ikke har oversteget et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau, jf. stk. 35, og hvor stillingen er omfattet af en af de overenskomster, som udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, jf. stk. 31, 2. pkt., forudsat at udlændingen er statsborger i et af de tredjelande, der er på den liste, der er offentliggjort af udlændinge- og integrationsministeren, jf. stk. 40, og den virksomhed, som har

tilbudt udlændingen ansættelse, senest samtidig med indgivelse af ansøgningen afgiver en erklæring på tro og love om, at den stilling, udlændingen ansættes i, er omfattet af en af de overenskomster, som udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, jf. stk. 31, 2. pkt., ansættelsen er på fuld tid i henhold til den for stillingen angivne overenskomst, og at virksomheden sikrer adgang til løbende kontrol af virksomhedens overholdelse af overenskomsten.«

9. I § 9 a, stk. 4, 2. pkt., ændres »c-e« til: »c-e og nr. 15«.

10. I § 9 a, stk. 5, 1.-4. pkt. ændres » 13 og 14« til: »13-15«.

11. I § 9 a, stk. 6, 6. pkt., ændres »stk. 24« til: »stk. 27«.

12. I § 9 a, stk. 9, 1. pkt., ændres »12-14« til: »12-15«.

13. To steder i § 9 a, stk. 11, 1. pkt. og to steder i § 9 i, stk. 17, 2. pkt., ændres »13 eller 14« til: »13, 14 eller 15«.

14. I § 9 a, stk. 14, 1. pkt., ændres »og 13« til: », 13 og 15«, og i 2. pkt., ændres »stk. 32« til: »stk. 35«.

15. I § 9 a indsættes efter stk. 14 som nyt stykke:

»Stk. 15. En opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 15, kan forlænges, uanset at de forudgående 3 måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed i gennemsnit har oversteget et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau, jf. stk. 35, hvis udlændingen er i samme ansættelsesforhold, som lå til grund for meddelelse af opholdstilladelsen. En opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 15, kan endvidere forlænges, uanset at det tredjeland, som udlændingen er statsborger i, ikke længere fremgår af den liste, der er offentliggjort af udlændinge- og integrationsministeren, jf. stk. 40, hvis udlændin-

gen er i samme ansættelsesforhold, som lå til grund for meddelelse af opholdstilladelsen.«

Stk. 15-17 bliver herefter stk. 16-18.

16. I § 9 a, stk. 17, der bliver stk. 18, ændres »stk. 18« til: »stk. 19 og 20«, og i nr. 2 ændres »nr. 14« til: »nr. 14 og 15«.

17. I § 9 a indsættes efter stk. 17, der bliver til stk. 18, som nyt stykke:

»Stk. 19. Når der er udstedt en foreløbig arbejdstilladelse efter § 9 a, stk. 17, og den relevante lønmodtagerorganisation gør indsigelse, jf. § 44 a, stk. 26, mod udstedelse af en opholds- og arbejdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 15, og det ikke inden for 6 uger fra det tidspunkt, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integration har modtaget indsigelsen, er endelig afklaret, om der er afgivet urigtige oplysninger om overenskomstmæssige forhold i tro- og loveerklæringen, inddrages den foreløbige arbejdstilladelse.«

Stk. 18 bliver herefter stk. 20.

18. I § 9 a, stk. 18, der bliver stk. 20, indsættes efter »certificeres«: »til at ansætte udlændinge efter stk. 2, nr. 14«.

19. I § 9 a indsættes efter stk. 18, der bliver stk. 20, som nyt stykke:

»Stk. 21. En virksomhed kan efter ansøgning certificeres til at ansætte udlændinge efter stk. 2, nr. 15, hvis virksomheden senest samtidig med indgivelse af ansøgningen

- 1) afgiver en erklæring på tro og love om, at virksomheden
 - a) kun vil ansætte udlændinge efter stk. 2, nr. 15, i stillinger, der er omfattet af de overenskomster, som udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, jf. stk. 31, 2. pkt., og som virksomheden er omfattet af,
 - b) vil sikre adgang til løbende kontrol af virksomhedens overholdelse af den overenskomst, som udlændingen er ansat efter, jf. litra a) i henhold til en aftale om kontrol mellem relevante overenskomsterparter eller i overensstemmelse med stk. 42, og
 - c) ikke inden for de seneste 2 år forud for tidspunktet for ansøgningen om certificering er idømt bod ved Arbejdsretten eller faglig voldgift for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft,
- 2) har betalt et gebyr, jf. § 9 h, stk. 3,
- 3) har mindst 10 fuldtidsansatte i Danmark,
- 4) ikke er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt på tidspunktet for certificeringen,
- 5) ikke på tidspunktet for certificeringen har strakspåbud fra Arbejdstilsynet, som ikke er efterkommet,
- 6) ikke inden for det seneste år forud for certificeringen er straffet mere end to gange efter § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, eller er ifaldet straf efter § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, i form af en bøde på 60.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger færre end 250 fuldtidsansatte, henholdsvis 100.000 kr. eller strengere

straf, når virksomheden beskæftiger 250 fuldtidsansatte eller derover,

- 7) har deltaget i et forudgående vejledningsmøde i Styrelsen for International Rekruttering og Integration,
- 8) vedlægger en udtømmende serviceattest uden anmærkninger, som er udstedt af Erhvervsstyrelsen inden for de seneste 3 måneder, og
- 9) har været i drift og aflagt årsrapport eller årsregnskab inden for de seneste 2 år.«

Stk. 19-36 bliver herefter stk. 22-39.

20. I § 9 a, stk. 19, der bliver stk. 22, ændres »stk. 18, nr. 6« til: »stk. 20, nr. 6, og stk. 21, nr. 6«.

21. I § 9 a, stk. 19, der bliver stk. 22, indsættes efter 1. pkt.:

»Uanset, at en virksomhed inden for de seneste 2 år forud for tidspunktet for ansøgning om certificering er idømt bod ved Arbejdsretten eller faglig voldgift for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, jf. stk. 21, nr. 1, litra c, meddeler Styrelsen for International Rekruttering og Integration ikke afslag på en ansøgning om certificering efter stk. 21, hvis overenskomsterparterne ved en fælles indstilling meddeler Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at boden ikke skal føre til, at virksomheden ikke certificeres.«

22. I § 9 a, stk. 20, der bliver stk. 23, ændres »stk. 18« til: »stk. 20«, og »højst« udgår.

23. I § 9 a, stk. 20, der bliver stk. 23, indsættes efter 1. pkt.:

»En certificering efter stk. 21 gives første gang for 3 år ad gangen, og i forbindelse med forlængelse for 4 år ad gangen.«

24. I § 9 a, stk. 21, der bliver stk. 24, ændres »stk. 22« til: »stk. 25«.

25. I § 9 a, stk. 22, 1. og 2. pkt., der bliver stk. 25, 1. og 2. pkt., ændres »stk. 18« til: »stk. 20 og 21«.

26. I § 9 a, stk. 22, 2. pkt., der bliver stk. 25, 2. pkt., ændres »er til stede« til: »er til stede, jf. dog 3. pkt.«.

27. I § 9 a, stk. 22, der bliver stk. 25, indsættes efter 2. pkt., som nye punktummer:

»Pålægges en virksomhed, der er certificeret efter stk. 21, en bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft efter tidspunktet for certificering, undlader Styrelsen for International Rekruttering og Integration at inddrage certificeringen, hvis overenskomsterparterne ved en fælles indstilling meddeler Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at boden ikke skal føre til, at virksomhedens certificering inddrages. En certificering i henhold til stk. 21 kan først inddrages efter 2. pkt. som følge af overtrædelse af den overenskomst, som udlændingen er ansat i henhold til, eller som følge af, at virksomheden ikke har givet adgang til kontrol, jf. stk. 21, litra b, når der er truffet endelig afgørelse i det fagretlige system, eller efter fælles indstilling fra de relevante overenskomsterparter til Styrelsen for International

Rekruttering og Integration om, at certificeringen skal indtages.«

28. I § 9 a, stk. 22, 3. pkt., der bliver stk. 25, 5. pkt., indsættes efter »afgørelsestidspunktet«: », jf. dog 6. pkt.«, og som 6. pkt. indsættes:

»Har Udlændingenævnet tillagt en klage opsættende virkning efter § 33 b, stk. 3, og stadfæster Udlændingenævnet Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelse, har perioden på 1 år først virkning fra tidspunktet for Udlændingenævnets stadfæstelse.«

29. I § 9 a, stk. 25, 1. pkt., der bliver stk. 28, 1. pkt., ændres »eller nr. 14, litra e« til: », nr. 14, litra e, eller nr. 15«.

30. To steder i § 9 a, stk. 26, der bliver stk. 29, ændres »11-14« til: »11-15«.

31. I § 9 a, stk. 27, der bliver stk. 30, ændres »stk. 26« til: »stk. 29«.

32. I § 9 a, stk. 28, der bliver stk. 31, ændres »stk. 18-22« til: »stk. 20-26«.

33. I § 9 a, stk. 28, der bliver stk. 31, indsættes efter 1. pkt.:

»Udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, hvilke kollektive overenskomster der kan lægges til grund for meddelelse af opholds- og arbejdstilladelser efter stk. 2, nr. 15, jf. stk. 42.«

34. I § 9 a, stk. 29, 1. pkt., der bliver stk. 32, 1. pkt., ændres »og 13« til: », 13 og 15«.

35. I § 9 a, stk. 32, der bliver stk. 35, og i § 9 a, stk. 33, 1. pkt., der bliver stk. 36, 1. pkt., ændres »og nr. 14, litra e« til: », nr. 14, litra e, og nr. 15«.

36. I § 9 a, stk. 35, 2. pkt., der bliver stk. 38, 2. pkt., ændres »stk. 36« til: »stk. 39«.

37. I § 9 a, stk. 36, 1. og 2. pkt., der bliver stk. 39, 1. og 2. pkt., ændres »stk. 35« til: »stk. 38«.

38. I § 9 a indsættes som stk. 40-43:

»Stk. 40. Opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 15, er betinget af, at udlændingen er statsborger i et tredjeland, der fremgår af en liste, der er offentliggjort af udlændinge- og integrationsministeren over top 10 tredjelande målt på summen af danske investeringer i udlandet og udenlandske investeringer i Danmark, kandidatlande, der forhandler om optagelse i Den Europæiske Union, og lande med hvilke Danmark har indgået en bilateral aftale om mobilitet, jf. dog 3. pkt. Et land, der i øvrigt opfylder et eller flere af kriterierne i 1. pkt., kan ikke optages på den liste, der er offentliggjort af udlændinge- og integrationsministeren, hvis særlige udenrigspolitiske hensyn taler herimod. Visumpligtige udlændinge fra lande omfattet af 1. pkt., og som fremgår af visumhovedgruppe 4 eller 5 i bilag 2 i den gældende bekendtgørelse

om udlændinges adgang til Danmark på grundlag af visum, kan ikke meddeles opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 15.

Stk. 41. Udlændinge- og integrationsministeren fastsætter nærmere regler og procedurer for opgørelsen af listen over lande efter stk. 40.

Stk. 42. Foreligger der ikke en aftale, jf. stk. 21, nr. 1, litra b, skal virksomheden sikre adgang til løbende kontrol af virksomhedens overholdelse af den overenskomst, som en udlænding er ansat efter, jf. stk. 2, nr. 15. Kontrollen skal som minimum omfatte orientering af relevant tillidsrepræsentant om ansættelser efter stk. 2, nr. 15, adgang for denne til at mødes med medarbejdere ansat efter stk. 2, nr. 15, samt adgang til relevante oplysninger, herunder vedrørende lønfastsættelse. På virksomheder uden en valgt tillidsrepræsentant skal kontrollen som minimum omfatte orientering af det overenskomstbærende forbund om ansættelser efter stk. 2, nr. 15, adgang for forbundet til at mødes 2 gange årligt med medarbejdere ansat efter stk. 2, nr. 15, og 2 gange årligt med arbejdsgiveren, samt adgang til relevante oplysninger, herunder vedrørende lønfastsættelse.

Stk. 43. Tvister om overholdelse af adgang til kontrol, jf. stk. 21, nr. 1, litra b, og stk. 42, behandles fagretligt.«

39. I § 9 h, stk. 1, nr. 4, ændres »nr. 1-14« til: »nr. 1-15«.

40. I § 9 h, stk. 3, 1. pkt., ændres »stk. 18« til: »stk. 20 og 21«, og i 2. pkt. ændres »4. pkt« til: »5. pkt«.

41. I § 9 m, stk. 1, 1. pkt., ændres »nr. 1-14, stk. 3, 12 eller 24« til: »nr. 1-15, stk. 3, 12 eller 27«.

42. I § 9 m, stk. 2, 1. pkt., § 9 m, stk. 3, 1. pkt. og tre steder i 4. pkt., og i § 9 n, stk. 4, ændres »eller e« til: »eller e, eller nr. 15«.

43. To steder i § 9 m, stk. 6, ændres »nr. 1-14, eller stk. 3, 12 eller 24« til: »nr. 1-15, eller stk. 3, 12 eller 27«, og »eller e, eller stk. 3, 12 eller 24,« ændres til: »eller e eller nr. 15, eller, stk. 3, 12 eller 27,«.

44. I § 19, stk. 1, nr. 20, 1. pkt., ændres »stk. 33« til: »stk. 36«.

45. I § 19, stk. 1, indsættes som nr. 21:

»21) Når opholdstilladelsen er betinget af overholdelse af overenskomst og adgang til kontrol, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 15, og der er truffet endelig afgørelse om overtrædelse af overenskomst eller manglende adgang til kontrol i det fagretlige system, eller de relevante overenskomstparter efter fælles indstilling meddeler Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at overenskomsten eller adgangen til kontrol ikke er overholdt.«

46. I § 19 a, stk. 4, 1. pkt., § 19 b, stk. 1, 1. og 2. pkt., og i § 19 b, stk. 2, 1. og 2. pkt., ændres »stk. 24« til: »stk. 27«.

47. I § 33 b indsættes som stk. 3:

»Stk. 3. Klage over en afgørelse efter § 9 a, stk. 25, 1. og 2. pkt., kan kun tillægges opsættende virkning, hvis særlige grunde taler derfor.«

48. I § 40, stk. 3, ændres »11-14« til: »11-15«.

49. I § 44 a indsættes som stk. 26 og 27:

»Stk. 26. Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan uden virksomhedens samtykke videregive de tro- og loveerklæringer, som virksomheden underskriver i medfør af § 9 a, stk. 21, nr. 1, og § 9 a, stk. 42, til den relevante lønmodtagerorganisation, som inden udgangen af 10 hverdage fra videregivelsestidspunktet kan gøre indsigelse mod certificering af en virksomhed efter § 9 a, stk. 21, eller mod meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 15, hvis lønmodtagerorganisationen vurderer, at der er afgivet urigtige oplysninger om overenskomstmæssige forhold i tro- og loveerklæringerne. Styrelsen for International Rekruttering og Integration orienterer uden virksomhedens eller udlændingens samtykke den relevante arbejdsgiverorganisation om, at lønmodtagerorganisationen i medfør af 1. pkt. gør indsigelse.

Stk. 27. Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan med henblik på at kontrollere, at en virksomhed fortsat lever op til betingelsen for certificering i § 9 a, stk.

21, nr. 8, pålægge en virksomhed at fremsende en ny serviceattest til styrelsen.«

50. I § 46 a, stk. 6, indsættes som nr. 11:

»11) Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelser om afslag på eller inddragelse af certificering efter § 9 a, stk. 21, hvis afgørelsen træffes efter § 9 a, stk. 25, 2. pkt., på grund af overtrædelse af overenskomst eller som følge af manglende adgang til kontrol, jf. § 9 a, stk. 21, litra a eller b, eller på grund af idømt bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, jf. § 9 a, stk. 21, litra c.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2027.

§ 3

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, men § 1 kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for Færøerne og Grønland med de ændringer, som henholdsvis de færøske og de grønlandske forhold tilsiger. Lovens bestemmelser kan sættes i kraft på forskellige tidspunkter.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1.	Indledning
2.	Forslag om en ny overenskomstbaseret beløbsordning for certificerede virksomheder
2.1	Gældende ret
2.1.1.	Udlændingeloven
2.1.1.1.	Regler for opholds- og arbejdstilladelse samt certificering efter fast track-ordningen
2.1.1.2.	Visumreglerne
2.1.2.	Udbudsloven
2.1.3.	Årsregnskabsloven, statsregnskabsloven, kommunestyrelsesloven, regionsloven og lov om folkekirkens økonomi
2.1.4.	Overenskomster
2.2.	Udlændinge- og Integrationsministeriets og Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
2.2.1.	Certificering af virksomheder til den nye overenskomstbaserede beløbsordning
2.2.1.1.	Krav om overenskomst, adgang til kontrol og ingen bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft
2.2.1.2.	Krav om serviceattest og i drift i 2 år samt aflæggelse af årsrapport
2.2.1.3.	Øvrige betingelser, forlængelse, inddragelse og klageadgang
2.2.2.	Meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse efter den overenskomstbaserede beløbsordning
2.2.2.1.	Ansættelse i en overenskomstdækket stilling på fuld tid og adgang til kontrol af overenskomst
2.2.2.2.	Krav om statsborgerskab i et land på landelisten
2.2.2.3.	Øvrige betingelser, forlængelse, inddragelse og klageadgang
3.	Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven
4.	Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
5.	Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v
6.	Administrative konsekvenser for borgerne
7.	Klimamæssige konsekvenser

8.	Miljø- og naturmæssige konsekvenser
9.	Forholdet til EU-retten
10.	Hørte myndigheder og organisationer m.v
11.	Sammenfattende skema

1. Indledning

Det følger af regeringens politiske grundlag af 2. juni 2026 (pkt. 6 under ”Regeringens tiltag med effekt nu og her” i afsnit 9 ”et stærkt erhvervsliv”), at regeringen vil gennemføre den overenskomstbaserede beløbsordning for certificerede virksomheder, som den tidligere regering og arbejdsmarkedets parter i juni 2025 blev enige om. I tillæg hertil indgik Fagbevægelsens Hovedorganisation og Dansk Arbejdsgiverforening den 26. juni 2025 for det private arbejdsmarked en fælles aftale om kontrol og håndhævelse af overenskomstmæssige vilkår i en ny ordning for internationale arbejdstagere og fremlagde en fælles forståelse om afgrænsning af overenskomster og parternes samarbejde med Styrelsen for International Rekruttering og Integration i en sådan ny ordning.

International arbejdskraft spiller en central rolle på det danske arbejdsmarked og bidrager positivt til dansk økonomi. Regeringen ønsker at understøtte, at danske virksomheder har adgang til den arbejdskraft, de har brug for, så længe ledigheden er lav. Det er nødvendigt, hvis danske virksomheder skal kunne klare sig i den internationale konkurrence.

Regeringen ønsker samtidig at sikre en balanceret tilgang af efterspurgt international arbejdskraft. Det er afgørende, at rekruttering af international arbejdskraft sker under ordnede forhold, og at udenlandske arbejdstageres tilstedeværelse på det danske arbejdsmarked ikke medfører, at danske løn- og arbejdsvilkår undermineres. Det er i særlig grad vigtigt at have fokus på, når der åbnes op for en ny gruppe af udenlandske arbejdstagere på områder med lave lønniveauer.

Regeringen vil således give danske virksomheder, der tager ansvar og sikrer ordnede vilkår, bedre adgang til ny international arbejdskraft og samtidig styrke den danske arbejdsmarkedsmodel ved at indføre en erhvervsordning, der som noget nyt er betinget af et overenskomstkraft, hvis overholdelse det påhviler arbejdsmarkedets parter at påse. Arbejdsmarkedets parter vil således i samarbejde med de danske udlændingemyndigheder spille en aktiv rolle i forbindelse med kontrol af ordningen.

Regeringen ønsker desuden fremover i højere grad at orientere sig mod de lande, som Danmark har et økonomisk og handelsmæssigt fællesskab med, når det gælder udenlandsk arbejdskraft. Derfor vil den nye erhvervsordning kun gælde for statsborgere fra lande, som optræder på den lændeliste,

der er indeholdt i ordningen, for derigennem at bidrage til at understøtte og fremme Danmarks relationer til disse lande.

Lovforslaget indeholder således et forslag om at indføre en ny overenskomstbaseret beløbsordning, hvor der, ligesom på den gældende fast track-ordning kun kan meddeles opholds- og arbejdstilladelse til udenlandske arbejdstagere med henblik på ansættelse i certificerede virksomheder.

For at blive certificeret skal en virksomhed leve op til en række betingelser, bl.a. skal virksomheden have indgået eller tiltrådt en af ordningen omfattet overenskomst, opfylde betingelserne for udstedelse af serviceattest samt have været i drift i minimum 2 år. Virksomheden må desuden ikke være idømt bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft.

Kravene skal bidrage til at sikre, at det kun er virksomheder med ordnede forhold, der kan bruge den foreslåede ordning. Ved udstedelse af opholds- og arbejdstilladelser stilles tillige en række krav, bl.a. at den udenlandske arbejdstager er statsborger i et land omfattet af den ved ordningen fastsatte lændeliste, at den pågældende er ansat i en stilling dækket af en overenskomst, der er omfattet af ordningen, og at den pågældendes lønniveau opfylder den for ordningen fastsatte beløbsgrænse. Endvidere må den generelle ledighed ikke overstige et vist niveau, og den udenlandske arbejdstager må ikke have begået kriminalitet.

Forslaget om en ny overenskomstbaseret beløbsordning skal ses som led i den samlede indsats, der skal sikre nødvendig arbejdskraft til dansk erhvervsliv, så længe ledigheden er lav. Med kravet om overenskomstdækning skal den foreslåede ordning samtidig bidrage til at styrke den danske arbejdsmarkedsmodel og forebygge social dumping ved at understøtte, at international rekruttering fra tredjelande sker under ordnede forhold.

2. Forslag om en ny overenskomstbaseret beløbsordning for certificerede virksomheder

2.1. Gældende ret

2.1.1. Udlændingeloven

2.1.1.1. Regler om opholds- og arbejdstilladelse samt certificering efter fast track-ordningen

Efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, kan der efter ansøgning gives opholdstilladelse til en udlænding efter en række for-

skellige erhvervsordninger. Det drejer sig bl.a. om § 9 a, stk. 2, nr. 1 (positivlisten for personer med en videregående uddannelse), § 9 a, stk. 2, nr. 2 (positivlisten for faglærte), § 9 a, stk. 2, nr. 3 (beløbsordningen), § 9 a, stk. 2, nr. 13 (den supplerende beløbsordning), § 9 a, stk. 2, nr. 14, litra a (fast track-ordningens beløbsspor), litra b (fast track-ordningens forskerspor), litra c (fast track-ordningens uddannelsesspor), litra d (fast track-ordningens korttidsspor) og litra e (fast track-ordningens supplerende beløbsspor).

Det er en grundlæggende betingelse for at opnå opholds- og arbejdstilladelse efter de gældende erhvervsordninger, at udlændingen har indgået aftale om eller er tilbudt en ansættelse i Danmark på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår. En udlænding, som får opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, får samtidig en arbejdstilladelse stedfæstet til det pågældende arbejdsforhold, jf. udlændingebekendtgørelsens § 26, stk. 1 (Bekendtgørelse nr. 1354 af 17. november 2025).

Efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 13, (den supplerende beløbsordning) kan der efter ansøgning gives opholdstilladelse til en udlænding, der har indgået en aftale eller fået et tilbud om ansættelse hos en arbejdsgiver, hvor ansættelsen indebærer en årlig aflønning på mindst 375.000 kr., når de forudgående 3 måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed på ansøgningstidspunktet i gennemsnit ikke har overstegt et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau, jf. stk. 32, og stillingen på ansøgningstidspunktet har været slået op på Jobnet og EURES-portalen i minimum 2 uger. Beløbsgrænsen for den supplerende beløbsordning reguleres årligt som beløbsgrænsen for den almindelige beløbsordning i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 3, med satsreguleringsprocenten, jf. lov om en satsreguleringsprocent, og en tilpasningsprocent, så reguleringen i alt svarer til lønudviklingen i samfundet, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 29. Beløbsgrænsen for den supplerende beløbsordning udgør pr. 1. januar 2026 446.000 kr. Niveauet for den sæsonkorrigerede bruttoledighed er fastsat til 3,75 pct. i gennemsnit, jf. § 22, stk. 8, i udlændingebekendtgørelsen, og kan reguleres, når forholdene på det danske arbejdsmarked ændrer sig.

Opholds- og arbejdstilladelse efter den supplerende beløbsordning er endvidere betinget af, at udlændingen i 2 år forud for ansøgningens indgivelse ikke er idømt eller har vedtaget en bøde her i landet på 3.000 kr. eller derover efter udlændingeloven, straffeloven, lov om euforiserende stoffer, lov om våben og eksplosivstoffer m.v., jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 33, 1. pkt. Udlændingen vil i forbindelse med ansøgningen skulle erklære på tro- og love, at denne betingelse er opfyldt. Opholdstilladelse er herudover betinget af, at udlændingen ikke efter ansøgningens indgivelse her i landet idømmes eller vedtager en bøde på 3.000 kr. eller derover efter udlændingeloven, straffeloven, lov om euforiserende stoffer, lov om våben og eksplosivstoffer m.v., jf. herved udlændingelovens § 9 a, stk. 33, 2. pkt.

Det fremgår af udlændingelovens § 40, stk. 6, at afgiver

en person en erklæring til oplysning i sager, der henhører under denne lov, kan udlændingemyndighederne kræve, at erklæringen afgives på tro og love. Et krav om afgivelse af en erklæring på tro og love kan stilles i enhver sag, der hører under udlændingeloven, dvs. i sager om meddelelse, forlængelse, bortfald og inddragelse af henholdsvis visum og opholds- eller arbejdstilladelse samt i sager vedrørende afvisning eller udvisning. Afgivelse af en erklæring på tro og love indebærer, at afgivelse af urigtig erklæring kan straffes efter straffelovens § 161. Efter denne bestemmelse straffes med bøde, eller under skærpende omstændigheder med fængsel indtil 2 år bl.a. den, som for eller til en offentlig myndighed afgiver en falsk erklæring »på tro og love eller på lignende højtidelig måde, hvor sådan form er påbudt eller tilstedt«. Viser den afgivne erklæring på tro og love sig at være urigtig, forudsættes det, at den myndighed, som erklæringen afgives over for, rutinemæssigt foretager anmeldelse til politiet.

Endelig er det en betingelse for opholds- og arbejdstilladelse efter den supplerende beløbsordning, at udbetalingen af udlændingens løn sker til en dansk bankkonto, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 25. Efter bestemmelsen har udlændingen 180 dage fra indrejsetidspunktet til at oprette en dansk bankkonto, hvortil udlændingens løn skal udbetales.

Efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 14, kan der efter ansøgning gives opholdstilladelse til en udlænding, der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse hos en virksomhed, der er certificeret (fast track-ordningen). Der kan efter ordningen meddeles opholds- og arbejdstilladelse efter fast track-ordningens beløbsspor, det supplerende beløbsspor, forskersporet og et korttidsspor, hvis betingelserne for det enkelte spor er opfyldt.

En udlænding, som har indgået aftale om ansættelse i en certificeret virksomhed, kan påbegynde ansættelsen, selvom Styrelsen for International Rekruttering og Integration endnu ikke har meddelt opholdstilladelse, hvis udlændingen har betalt gebyr, indgivet ansøgning om opholdstilladelse og har fået en foreløbig tilladelse til at påbegynde arbejdet. Dette følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 17.

En virksomhed kan kun gøre brug af den gældende fast track-ordning, hvis virksomheden er blevet certificeret hertil. Fast track-ordningen er i dag den eneste erhvervsordning i udlændingeloven, hvor der er krav om certificering af virksomheden. Certificeringsbetingelserne fremgår af udlændingelovens § 9 a, stk. 18, der bestemmer, at for at en virksomhed kan blive certificeret, skal virksomheden: 1) senest samtidig med indgivelse af ansøgningen have betalt et gebyr, 2) være omfattet af en kollektiv overenskomst eller på tro og love erklære, at ansættelse i virksomheden sker på sædvanlige vilkår, 3) have mindst 10 fuldtidsansatte i Danmark, 4) ikke være omfattet af en lovlig arbejdskonflikt på tidspunktet for certificeringen, 5) ikke på tidspunktet for certificeringen have strakspåbud fra Arbejdstilsynet, som ikke er efterkommet, 6) ikke inden for det seneste år forud for certificeringen være straffet mere end to gange efter §

59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, eller være ifaldet straf efter § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, i form af en bøde på 60.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger færre end 250 fuldtidsansatte, henholdsvis 100.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger 250 fuldtidsansatte eller derover, og 7) have deltaget i et forudgående vejledningsmøde med Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Det fremgår af udlændingelovens § 9 a, stk. 22, at en certificering inddrages, hvis certificeringen er opnået ved svig, og at der endvidere kan ske inddragelse, hvis betingelserne for certificeringen ikke længere er til stede. Af bestemmelsen fremgår endvidere, at der i forbindelse med en inddragelse skal træffes afgørelse om, at virksomheden ikke kan meddeles en ny certificering i en periode på 1 år fra afgørelsestidspunktet.

Det fremgår af udlændingebekendtgørelsens § 22, stk. 5, at der ved afgørelse om inddragelse af en certificering efter udlændingelovens § 9 a, stk. 22, bl.a. kan lægges vægt på, om virksomheden mere end to gange er straffet efter udlændingelovens § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, om virksomheden er ifaldet straf efter udlændingelovens § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, i form af en bøde på 60.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger færre end 250 fuldtidsansatte, henholdsvis 100.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger 250 fuldtidsansatte eller derover, og som har væsentligt under 10 ansatte i en længere periode.

Afslag på certificering og forlængelse af certificering samt inddragelse af certificering kan påklages til Udlændingenævnet, jf. udlændingelovens § 46 a, stk. 1. Det fremgår af § 46 a, stk. 3, 1. pkt., at klage til Udlændingenævnet skal være indgivet inden 8 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen.

Udlændinge med opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse eller selvstændig erhvervsvirksomhed kan få deres medfølgende familie med til Danmark. Dette følger af udlændingelovens § 9 m, stk. 1.

En udlænding, der indgiver ansøgning om opholdstilladelse eller forlængelse af opholdstilladelse efter erhvervsordningerne, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 2, skal betale et gebyr, medmindre Danmarks internationale forpligtelser eller EU-reglerne kan tilsige andet, jf. udlændingelovens § 9 h, stk. 1, nr. 4. Gebyret er fastsat til 6.810 kr. (2026-niveau), jf. § 5, stk. 2, nr. 1, jf. bekendtgørelse nr. 1612 af 12. juli 2025 om indbetaling og tilbagebetaling af gebyrer for at indgive ansøgninger og klager på studie- og erhvervsområdet m.v. (gebyrbekendtgørelsen). Det følger af udlændingelovens § 9 h, stk. 4, 1. pkt., at størrelserne af gebyret efter bl.a. § 9 h, stk. 1, nr. 4, fastsættes således, at det svarer til omkostningerne ved Styrelsen for International Rekruttering og Integrations behandling og kontrol af ansøgninger om opholdstilladelse og forlængelse af opholdstilladelse.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afslag på opholdstilladelse eller forlængelse af opholdstilladel-

se eller inddragelse af opholdstilladelse efter erhvervsordningerne, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 2, kan påklages til Udlændingenævnet, jf. udlændingelovens § 46 a, stk. 1. Der skal betales et gebyr for at indgive klage over afslag på opholdstilladelse og forlængelse af opholdstilladelse, jf. udlændingelovens § 9 h, stk. 5, 2. pkt. Gebyret er fastsat til 1.040 kr. (2026-niveau), jf. § 5, stk. 7, i gebyrbekendtgørelsen. Det fremgår af § 46 a, stk. 3, 1. pkt., at klage til Udlændingenævnet skal være indgivet inden 8 uger, efter at klageren har fået meddelelse om afgørelsen.

2.1.1.2. Visumreglerne

Det følger af § 1 i bekendtgørelse nr. 1327 af 17. november 2025 om udlændinges adgang til Danmark på grundlag af visum (visumbekendtgørelsen), at udlændinge skal have deres pas eller andet rejsedokument viseret forud for indrejse her i landet, medmindre de er fritaget for visum, jf. visumbekendtgørelsens § 2. Efter visumbekendtgørelsens § 8, stk. 1, imødekommes en ansøgning om Schengenvisum, medmindre der er grundlag for at afslå ansøgningen efter reglerne i visumkodeksen. Bestemmelsens stk. 2 angiver de situationer, hvor der meddeles afslag på en ansøgning om Schengenvisum.

Det følger af visumbekendtgørelsen § 16, stk. 1, at i det omfang bedømmelsen af en visumansøgning beror på myndighedernes vurdering af, om udlændingen har til hensigt at forlade Schengenlandene inden visummets udløb, lægger myndighederne bl.a. vægt på tilgængelige oplysninger om udlændingens situation i hjemlandet, eventuelle tidligere ophold i Danmark eller andre Schengenlande, formålet med det planlagte ophold samt eventuel tilknytning til herboende personer. Myndighederne lægger endvidere vægt på oplysninger om de generelle forhold i udlændingens hjemland samt kendte immigrationsmønstre. Det følger endvidere af § 16, stk. 4, at myndighederne ved vurderingen af de generelle forhold i udlændingens hjemland og kendte immigrationsmønstre i øvrigt lægger vægt på, hvilken af de i bilag 2 anførte hovedgrupper udlændingen tilhører, idet der også kan lægges vægt på regionale forskelle med hensyn til risikoen for indvandring.

Bilag 2 i visumbekendtgørelsen inddeler visumpligtige lande og regioner i 5 hovedgrupper. Hovedgrupperne er udtryk for en generel vurdering af, om visumansøgere fra de pågældende lande udgør en risiko for indvandring, og om ansøgerne har til hensigt at forlade Schengenlandene inden visummets udløb. Placeringen af visumpligtige lande i hovedgrupperne sker på baggrund af Udlændinge- og Integrationsministeriets samlede vurdering af bl.a. oplysninger i de årlige risiko-analyser fra Danmarks repræsentationer, oplysninger fra de danske visummyndigheder, oplysninger fra eksempelvis EU's Visumarbejdsgruppe, statistik vedrørende asylansøgninger i og visumansøgninger til Danmark, statistik fra Eurostat vedr. asylansøgninger, oplysninger fra Nationalt ID-center, oplysninger fra dansk politi mv.

Inddelingen er således vejledende og angiver for hver ho-

vedgruppe den personkreds, der som udgangspunkt kan meddeles visum.

Hovedgruppe 4 omfatter lande, hvis statsborgere som udgangspunkt vurderes at udgøre en høj grad af risiko for indvandring i Danmark eller andre Schengenlande. Hovedgruppe 5 omfatter lande, hvis statsborgere vurderes at udgøre en særlig høj risiko for indvandring i Danmark eller andre Schengenlande, og hvortil der kan være udsendelsesvanskeligheder.

Det er udlændinge- og integrationsministeren, der beslutter, hvilke visumpligtige lande der skal være i hvilke hovedgrupper, jf. udlændingelovens § 39, stk. 2, 2. pkt.

2.1.2. Udbudsloven

Det følger af udbudsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 116 af 3. februar 2025, at ordregiver som led i en udbudsprocedure skal kræve dokumentation for, at der ikke er grundlag for udelukkelse, jf. udbudslovens § 152.

De relevante former for dokumentation, som ordregiveren kan kræve, fremgår af udbudslovens § 153. Det fremgår endvidere af lovbemærkningerne til udbudslovens § 153, jf. Folketingstidende 2015-2016, A, L 19, som fremsat, side 175, at bevisførelsen for virksomheder hjemmehørende i Danmark kan ske ved en serviceattest, som Erhvervsstyrelsen udsteder efter anmodning og mod betaling.

Serviceattestordningen fungerer som et servicetilbud til virksomheder. Virksomhederne er således ikke forpligtet til at indhente en serviceattest i forbindelse med afgivelse af tilbud ved offentlige udbud, men en ansøger/tilbudsgiver skal kunne dokumentere, at pågældende ikke er omfattet af udelukkelsesbestemmelserne i udbudsloven.

En serviceattest bestilles på VIRK.dk og udstedes af Erhvervsstyrelsen. Attesten indeholder relevante oplysninger fra Erhvervsstyrelsen, ATP, Skatteforvaltningen, Skifteretten og Kriminalregisteret.

Serviceattesten indeholder oplysninger, der kan dokumentere, at virksomheden ikke er omfattet af udelukkelsesgrundene i udbudslovens § 135, stk. 1-4, og § 137, stk. 1, nr. 2, og 6, hvilket indebærer:

- At virksomheden/selskabet ikke er begæret taget under konkursbehandling, behandling med henblik på likvidation, tvangsakkord uden for konkurs, betalingsstandsning eller enhver anden lignende behandling.
- At virksomhedens nøglemedarbejdere (herunder ledelsesmedlemmer og eventuelle repræsentanter for virksomheden) ikke er dømt for deltagelse i et strafbart forhold, der rejser tvivl om vedkommendes hæderlighed, herunder bl.a. bestikkelse, svig, terrorhandling eller hvidvaskning af penge.
- At virksomheden/selskabet ikke ved en retskraftig dom i henhold til dansk lovgivning er dømt for et strafbart

forhold, der rejser tvivl om virksomhedens/selskabets faglige hæderlighed.

- At virksomheden/selskabet har opfyldt sine forpligtelser med hensyn til betaling af bidrag til sociale sikringsordninger i henhold til lovgivningen i Danmark.
- At virksomheden/selskabet har opfyldt sine forpligtelser med hensyn til betaling af skatter og afgifter i henhold til lovgivningen i Danmark.

2.1.3. Årsregnskabsloven, statsregnskabsloven, kommunestyrelsesloven, regionsloven og lov om folkekirkens økonomi

Private virksomheder aflægger regnskab efter årsregnskabsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1057 af 23. september 2024. Årsregnskabsloven omfatter som udgangspunkt alle private erhvervsdrivende virksomheder, uanset juridisk form. Det følger af årsregnskabslovens § 3, stk. 1, at en række erhvervsdrivende virksomheder skal aflægge årsrapport efter reglerne i årsregnskabsloven, herunder alle anpartsselskaber (ApS) og aktieselskaber (A/S). For andre virksomheder, f.eks. en enkeltmandsvirksomhed, er dette frivilligt.

En årsrapport består bl.a. af et årsregnskab og en revisionspåtegning (hvis virksomheden er underlagt revisionspligt). Årsrapporten har til formål at støtte regnskabsbrugerne i deres økonomiske beslutninger, f.eks. om at yde kredit til virksomheden eller indgå i samarbejder m.v. Årsregnskabet viser derfor virksomhedens økonomiske resultat, samt hvilke aktiver og forpligtelser virksomheden har på tidspunktet for regnskabsperiodens udløb (balancedagen).

Det fremgår af årsregnskabslovens § 2, stk. 1, at for hvert regnskabsår skal de virksomheder, der er nævnt i § 3, stk. 1, aflægge et årsregnskab, der som udgangspunkt skal suppleres med 1) årsregnskab for en af virksomheden ledet koncern (koncernregnskab), 2) ledelsesberetning for virksomheder, og for en af virksomheden ledet koncern og 3) ledelsespåtegning. Hvis årsregnskabet (og et evt. koncernregnskab) er revideret af en godkendt revisor, skal revisors erklæring indgå i årsrapporten, jf. årsregnskabslovens § 18, stk. 1, § 22, stk. 1, § 78, stk. 2, og § 102, stk. 2.

Det fremgår af årsregnskabslovens § 3, stk. 2, at vælger en virksomhed, som ikke er forpligtet til at aflægge årsrapport efter årsregnskabslovens § 3, stk. 1, frivilligt at aflægge en årsrapport, der ikke udelukkende skal anvendes til virksomhedens eget brug, skal virksomheden i det mindste følge reglerne for regnskabsklasse A. Virksomheder, der frivilligt har aflagt årsrapport, er ikke forpligtet til (og har normalt heller ikke mulighed for) at lade årsrapporten offentliggøre i Erhvervsstyrelsen.

Det fremgår endvidere af årsregnskabslovens § 4, stk. 1, at visse virksomheder, herunder enkeltmandsvirksomheder (virksomheder og andelsskaber med begrænset ansvar), kan undlade at aflægge årsrapport, hvis betingelserne herfor er opfyldt. Virksomheden skal i stedet indsende en undtagelseserklæring til Erhvervsstyrelsen i overensstemmelse med

§ 145 i årsregnskabsloven. Sådanne virksomheder kan dog vælge frivilligt at aflægge årsrapport, jf. § 3, stk. 2, i årsregnskabsloven.

Årsrapporter, som virksomheder er forpligtet til at afgive, offentliggøres af Erhvervsstyrelsen. Virksomheder, der skal aflægge årsrapport, skal indsende denne til Erhvervsstyrelsen senest 6 måneder efter regnskabsårets afslutning, jf. årsregnskabslovens § 138, stk. 1. Hvis indsendelse ikke er sket inden for fristen, sender Erhvervsstyrelsen et påkravsbrev til virksomhedens ledelse, og de enkelte ledelsesmedlemmer vil blive pålagt en afgift, hvis påkravet ikke efterkommes inden for fristen, jf. årsregnskabslovens §§ 150-152.

Ved manglende indsendelse af en årsrapport til Erhvervsstyrelsen, bliver virksomheden typisk oversendt til skifteretten med henblik på tvangsopløsning, jf. årsregnskabslovens § 150, stk. 3.

I henhold til årsregnskabslovens § 159, § 159 a og § 159 b, gennemfører Erhvervsstyrelsen en kontrol af modtagne årsrapporter m.v. med henblik på at kontrollere overholdelse af årsregnskabsloven samt en række andre love (f.eks. bogføringsloven, hvidvaskloven og selskabsloven).

Aflæggelse af regnskab for offentlige institutioner reguleres af forskellige love, afhængig af hvorvidt der er tale om staten, kommunerne, regionerne eller folkekirken.

Statsinstitutioner aflægger regnskab efter statsregnskabsloven, jf. lov nr. 131 af 28. marts 1984 om statens regnskabsvæsen m.v. og regnskabsbekendtgørelsen, jf. bekendtgørelse nr. 116 af 19. februar 2018 om statens regnskabsvæsen m.v. i medfør af lov nr. 169 af 5. juni 1953 om Danmarks Riges Grundlov.

Statsinstitutioner omfatter efter statsregnskabslovens § 2 samtlige ministerier, herunder underliggende institutioner samt universiteterne m.v. Statsinstitutionerne er registreret i CVR-registret, men institutionernes årsrapport forefindes på institutionens hjemmeside og i flere tilfælde på Økonomistyrelsens hjemmeside (www.oes-cs.dk) under punktet ”Årsrapporter fra statens virksomheder”. Statsinstitutioner revideres af Rigsrevisionen i medfør af rigsrevisorloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 101 af 19. januar 2012 om revisionen af statens regnskaber m.v.

Kommunerne aflægger regnskab efter bekendtgørelse om kommunernes budget- og regnskabsvæsen, revision m.v., jf. bekendtgørelse nr. 998 af 3. juli 2025, i medfør af kommunestyrelsesloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 13. af 5. januar 2026 om kommunernes styrelse. Af § 5 i bekendtgørelse om kommunernes budget- og regnskabsvæsen, revision, m.v. fremgår det, at enhver kommune skal lade sine regnskaber revidere af en statsautoriseret eller registreret revisor, som er sagkyndig og uafhængig. Det følger af § 8, stk. 2, at efter at revisionen af årsregnskabet er afsluttet, skal dette af revisionen forsynes med påtegning om, at revisionen er udført i overensstemmelse med revisionsregulativets bestemmelser.

Regionerne aflægger regnskab efter bekendtgørelse om regionernes budget- og regnskabsvæsen, revision m.v., jf. bekendtgørelse nr. 1509 af 28. november 2025, i medfør af regionsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1031 af 10. juli 2025 om regioner og om nedlæggelse af amtskommunerne, Hovedstadens Udviklingsråd og Hovedstadens Sygehusfællesskab. Af § 5 i bekendtgørelse om regionernes budget- og regnskabsvæsen, revision m.v. fremgår det, at enhver region skal lade sine regnskaber revidere af en statsautoriseret eller registreret revisor, som er sagkyndig og uafhængig. Det følger af § 8, stk. 2, at efter at revisionen af årsregnskabet er afsluttet, skal dette af revisionen forsynes med påtegning om, at revisionen er udført i overensstemmelse med revisionsregulativets bestemmelser.

Folkekirken aflægger regnskab efter bekendtgørelse om budget og regnskabsvæsen m.v. for fællesfonden, jf. bekendtgørelse nr. 1381 af 29. september 2022, i medfør af lov om folkekirkens økonomi, jf. lovbekendtgørelse 424 af 19. april 2023. Folkekirkens regnskabsvæsen følger reglerne for statens regnskabsvæsen, jf. regnskabsbekendtgørelsen med enkelte undtagelser. Af § 2, stk. 1, i bekendtgørelse om budget og regnskabsvæsen m.v. for fællesfonden fremgår det, at reglerne finder anvendelse for stiftsadministrationerne, institutioner, der er oprettet i medfør af lov nr. 309 af 16. maj 1990 om folkekirkens institutioner til uddannelse og efteruddannelse af præster, institutioner, der er oprettet i medfør af bekendtgørelse nr. 1132 af 13. december 1996 om folkekirkens kirkemusikskoler, Folkekirkens It, Folkekirkens administrative fællesskab, Folkekirken.dk og Folkekirkens arbejdsmiljørådgivning. Af § 13, stk. 1, følger det, at den enkelte regnskabsførende institution omfattet af § 2, stk. 1, skal aflægge regnskab og udarbejde en årsrapport.

2.1.4. Overenskomster

En overenskomst er en aftale om løn- og arbejdsvilkår mellem et kollektiv af lønmodtagere på den ene side og en eller flere arbejdsgivere på den anden side. En overenskomst indeholder typisk regler om løn, pension, arbejdstid, overarbejde og tillæg, opsigelse, feriefritage, uddannelse og kurser, tillidsvalgte, lærlinge, fritvalgspuljer, tilskadekomst og sygdom, samt barsel og forældreorlov. Det er almindeligt, at overenskomster er knyttet op på en hovedaftale, som indeholder grundlæggende bestemmelser om det indbyrdes forhold mellem overenskomstparterne. Det samlede overenskomstgrundlag kan ud over materielle bestemmelser om f.eks. løn bl.a. indeholde regulering af adgangen til at anvende kollektive kampskrift samt bestemmelser om fagretlig behandling og regler om tillidsrepræsentanter. På det private arbejdsmarked er det tillidsrepræsentantens opgave at være forbundets og medarbejdernes repræsentant på virksomheden. Den enkelte tillidsrepræsentants kompetence følger af den overenskomst og de eventuelle lokale aftaler, som tillidsrepræsentanten er omfattet af. Et eksempel herpå kan være at påse, at overenskomsten overholdes på virksomheden, forhandle om lokalaftaler om f.eks. løn, arbejdstid eller uddannelse samt at blive orienteret om forestående ansættelser og afskedigelser.

I Danmark er der ikke en lovfastsat mindsteløn, og der er heller ikke lovgivning om, at virksomheder skal være omfattet af kollektive overenskomster, eller at kollektive overenskomster er alment gældende for alle virksomheder i en bestemt branche eller på bestemte ansættelsesområder. Virksomheder bliver omfattet af kollektive overenskomster, hvis de melder sig ind i en arbejdsgiverforening, som er part i overenskomster, eller ved selv at indgå overenskomster med en lønmodtagerorganisation. Virksomheder, der ikke omfattes af overenskomster med en lønmodtagerorganisation, kan i overensstemmelse med arbejdsretlig praksis blive mødt med kollektive kampskridt, som har til formål at understøtte en lønmodtagerorganisations krav om, at virksomheden overenskomstdækkes.

2.2. Udlændinge- og Integrationsministeriets og Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

For sikre en balanceret tilgang af efterspurgt international arbejdskraft under ordnede forhold foreslås det at indføre en ny overenskomstbaseret beløbsordning med en lavere beløbsgrænse, der giver danske og udenlandske virksomheders afdelinger i Danmark, der tager ansvar og sikrer ordnede vilkår, mulighed for at ansætte ny international arbejdskraft fra visse tredjelande i stillinger, der er dækket af en overenskomst, hvis virksomheden opfylder de i lovforslaget fastsatte betingelser for at blive certificeret til at bruge den nye erhvervsordning. Den foreslåede ordning vil kunne anvendes, så længe ledigheden er lav.

Den nye beløbsordning bygger i vid udstrækning på de betingelser, der i dag gælder for certificering af virksomheder efter fast track-ordningen, samt de betingelser, der stilles for opholds- og arbejdstilladelse efter den supplerende beløbsordning. I tillæg hertil stilles en række yderligere krav, som bl.a. skal ses i lyset af, at der er tale om en ordning med en lavere beløbsgrænse end på eksisterende erhvervsordninger. Ordningen er udformet på en måde, der bidrager til at sikre, at løn- og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked ikke undermineres.

Den nye beløbsordning vil gøre det muligt for certificerede virksomheder at ansætte udenlandske arbejdstagere inden for en række brancher med lavere lønninger, som ikke vil kunne opnå opholds- og arbejdstilladelse efter de eksisterende erhvervsordninger. Desuden vil ordningen ligesom fast track-ordningen give en udlænding mulighed for under visse betingelser at påbegynde ansættelsen umiddelbart efter indrejsen i Danmark, hvis udlændingen har indgivet ansøgning om en opholdstilladelse på baggrund af et ansættelsestilbud i en virksomhed, som er certificeret. Den nye ordning vil således give certificerede virksomheder mulighed for at ansætte udlændinge med kort varsel uden at skulle afvente sagsbehandlingen i Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Kravet om overenskomstdækning indebærer, at arbejdsmarkedets parter vil spille en central rolle i forbindelse med

kontrollen af, om de virksomheder, der benytter den nye ordning til at ansætte udenlandske arbejdstagere, overholder deres overenskomstmæssige forpligtelser, og dermed lever op til betingelserne for ordningen. Det fremgår således af den fælles forståelse fra juni 2025, som er indgået mellem den daværende regering og det private arbejdsmarkeds parter, at:

”Regeringen anerkender og respekterer arbejdsdelingen med arbejdsmarkedets parter omkring det danske arbejdsmarked. Derfor lægges der med den nye overenskomstbaserede beløbsordning op til, at ordningen alene skal gælde for virksomheder, der er omfattet af en overenskomst, som er indgået af medlemsorganisationerne i DA og/eller FH, herunder tiltrædelses- og virksomhedsoverenskomster, overenskomster indgået af hhv. FinansDanmark eller Forsikring & Pension med FH’s medlemsorganisationer, og offentlige overenskomster.

Der stilles i ordningen nogle særlige krav til kontrol på arbejdspladserne, både hvor der er valgt tillidsrepræsentanter og ikke er tillidsrepræsentant. Disse særlige krav handler om hurtigt efter ansættelsen at kunne vurdere og drøfte om overenskomsten er overholdt og baggrunden for fastsættelse af lønnen. Disse krav er aftalt mellem DA og FH, jf. appendiks 1, og defineres også bedst af arbejdsmarkedets parter.”

Det fremgår endvidere, at ordningen vil blive evalueret inden for 2 år, hvor der bl.a. vil blive taget stilling til behovet for evt. kvote for optag og samspillet med øvrige ordninger, herunder ophævelse af ordninger, m.v.

I aftalen mellem DA og FH om kontrol og håndhævelse af overenskomstmæssige vilkår i den nye ordning (fornævnte ”appendiks 1”) er følgende anført:

”Kontrol af løn- og ansættelsesvilkår sker i det fagretlige system i overensstemmelse med overenskomstens regler, da der er overenskomst i kraft på virksomheden, og ansættelse sker på overenskomstvilkår. Det kan ske ved hjælp af tillidsrepræsentanten eller det overenskomstbærende forbund.”

Aftalen mellem parterne indeholder bl.a. en nærmere beskrivelse af kontrolmulighederne dels på virksomheder, hvor der er en tillidsrepræsentant, dels på virksomheder, hvor det ikke er tilfældet, og der henvises til, hvordan kontrol med overholdelse af overenskomsten i relation til ansatte på den foreslåede ordning kan tilrettelægges, og til informationsudveksling mellem myndigheder og overenskomstparter. I forhold til overenskomstparter, som ikke er en del af den af DA og FH indgåede aftale om kontrol, og som ikke har indgået en anden aftale om kontrol, foreslås det, at adgangen til kontrol reguleres i en særskilt lovbestemmelse, hvoraf det vil fremgå, hvad adgangen til kontrol som minimum skal omfatte. Det drejer sig om orientering af tillidsrepræsentanten om ansættelser efter den foreslåede ordning, orientering om den aftalte løn og adgang for tillidsrepræsentanten til at mødes med arbejdstagere på ordningen samt arbejdsgiveren, både hver for sig og sammen, samt adgang til alle re-

levante baggrundsoplysninger, herunder vedrørende lønnen og baggrunden for lønfastsættelsen, der gør det muligt at vurdere og drøfte, om overenskomsten er overholdt. På virksomheder uden en valgt tillidsrepræsentant vil kontrollen omfatte samme elementer, men i disse situationer skal det overenskomstbærende forbund have adgang til ovenstående informationer. Forbundet skal endvidere have adgang til at mødes med såvel arbejdstagere på ordningen som arbejdsgiveren 2 gange årligt, og møderne skal lægges inden for almindelig arbejdstid, jf. nærmere i pkt. 2.2.1.1.

Det foreslås endvidere, at enhver tvist eller tvivl vedrørende virksomheders opfyldelse af forpligtelsen til at sikre adgang til kontrol, herunder overholdelsen af adgang til kontrol, behandles i det fagretlige system. Styrelsen for International Rekruttering og Integration har ikke mulighed for at tage stilling hertil.

Det er på denne baggrund en forudsætning for, at den nye overenskomstbaserede beløbsordning kan fungere i praksis, at der etableres et samarbejde mellem Styrelsen for International Rekruttering og Integration og arbejdsmarkedets parter. Dette samarbejde indebærer dels, at lønmodtagerorganisationerne orienteres om de tro- og loveerklæringer, som virksomhederne skal udfylde og fremsende til Styrelsen for International Rekruttering og Integration, og som indeholder virksomhedens oplysninger om overenskomstdækning og stillingsbetegnelse m.v., dels at lønmodtagerorganisationerne oplyser Styrelsen for International Rekruttering og Integration om, hvorvidt de betingelser, som lønmodtagerorganisationerne skal kontrollere, er opfyldt. Det er desuden forudsat, at overenskomstparterne giver Styrelsen for International Rekruttering og Integration oplysning om eventuelle ændringer i det overenskomstmæssige grundlag for certificering, f.eks. vedrørende overenskomstens dækningsområde eller idømt bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft ved Arbejdsretten eller faglig voldgift, som måtte forekomme efter certificeringen af virksomheden.

Den foreslåede overenskomstbaserede beløbsordning bygger på et grundlæggende krav om, at en virksomhed alene vil kunne anvende den foreslåede ordning til ansættelse af udlændinge i stillinger, der er dækket af en overenskomst omfattet af ordningen. I praksis udmøntes kravet ved, at certificering efter den nye ordning dels betinges af, at virksomheden senest samtidig med indgivelse af ansøgning om certificering afgiver en erklæring på tro og love om, at virksomheden kun vil benytte certificeringen til at ansætte udlændinge i stillinger dækket af en overenskomst omfattet af ordningen, jf. nærmere i pkt. 2.2.1.1, dels at virksomheden senest samtidig med, at en udlænding ansøger om opholds- og arbejdstilladelse efter ordningen, afgiver en erklæring på tro og love om, at den konkrete stilling, som udlændingen ansættes i, er dækket af en overenskomst, der er omfattet af ordningen, jf. nærmere i pkt. 2.2.2.1.

Det foreslås, at den konkrete regulering af, hvilke overenskomster der indgår i den foreslåede ordning, sker ved bekendtgørelse på baggrund af forhandling mellem udlændin-

ge- og integrationsministeren og beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 31, 2. pkt. Med en bemyndigelsesbestemmelse vil der bl.a. kunne tages højde for eventuelle ændringer i organisationsforhold, der måtte blive gennemført efter vedtagelsen af lovforslaget. Det kan f.eks. være ændringer i overenskomstparternes navne eller andre tekniske justeringer. Bekendtgørelsen, der skal udmønte den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse, vil blive sendt i høring hos arbejdsmarkedets parter og vil blive opdateret efter behov.

Den nye ordning bør udformes, så den bidrager til at understøtte ordnede forhold og beskytte det danske arbejdsmarked. Derfor er det væsentligt, at overenskomster, der omfattes af ordningen, sikrer ordnede løn- og arbejdsvilkår. Det er ikke alene overenskomsternes materielle bestemmelser, men også bestemmelser om kontrol og håndhævelse, herunder om behandling af tvister i det fagretlige system og regler om tillidsrepræsentanter, der bidrager hertil.

Med den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse er det hensigten at fastsætte, at følgende overenskomster, som arbejdsmarkedets parter i deres fælles aftale om kontrol og håndhævelse af overenskomstmæssige vilkår i den nye ordning nærmere har angivet som de overenskomster, der bør kunne danne grundlag for meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse, vil være omfattet af ordningen:

- Overenskomster (herunder tiltrædelsesoverenskomster) indgået mellem FH's medlemsorganisationer og DA's medlemsorganisationer, eller virksomheder som er medlemmer heraf.
- Overenskomster (herunder tiltrædelsesoverenskomster) indgået af DA's medlemsorganisationer, eller virksomheder der er medlem heraf, med Akademikernes medlemsforbund.
- Overenskomster indgået af hhv. FinansDanmark, Forsikring & Pension, arbejdsgiverforeningen for Gartneri, Landbrug og Skovbrug samt Dansk Håndværk med FH's medlemsorganisationer.
- Overenskomster indgået på det offentlige område af hhv. Finansministeriet eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet, Kommunernes Lønningsnævn og Regionernes Lønnings- og Takstnævn med centralorganisationerne, tilsluttede organisationer eller andre organisationer.
- Overenskomster indgået eller tiltrådt af enkeltvirksomheder uden for hovedorganisationerne på arbejdsgiversiden med én eller flere af FH's eller Akademikernes medlemsorganisationer.

Overenskomster på funktionærområdet mellem DA og FH, som er omfattet af den såkaldte 50 pct.-regel, er ikke omfattet af ordningen. 50 pct.-reglen indebærer, at en overenskomst er hvilende, indtil forbundet kan dokumentere, at mindst 50 pct. af medarbejderne omfattet af den pågældende overenskomst, er medlemmer af det overenskomstbærende forbund. I et sådant tilfælde vil det først være når overenskomsten bliver aktiv, fordi mindst 50 pct. af de relevante

medarbejdere er medlemmer af det overenskomstbærende forbund, at den pågældende overenskomst vil kunne danne grundlag for ansættelse af udlændinge efter den foreslåede ordning.

Ovenstående overenskomster vurderes at udgøre det nødvendige grundlag for at sikre, at udenlandske arbejdstagere arbejder under ordnede vilkår. De oplyste overenskomster må overordnet anses for indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på de enkelte fagområder. Der er ved vurderingen af repræsentativitet navnlig lagt vægt på forholdene på lønmodtagersiden. For at undgå, at der kan opstå tvivl om grundlaget for myndighedernes certificering og udstedelse af opholds- og arbejdstilladelse, er oplysningen af overenskomster, der finder anvendelse i den nye erhvervsordning, udtømmende. Det afgørende er således, om den pågældende virksomhed faktisk omfattes af en af de ovenfor nævnte overenskomster, da det herved sikres, at der på den enkelte virksomhed føres kontrol med overholdelsen af overenskomstens bestemmelser, og at der kan gennemføres fagretlig behandling og evt. idømmes bod, hvis der er tvivl om, hvorvidt overenskomstbestemmelserne er iagttaget i det enkelte tilfælde.

2.2.1. Certificering af virksomheder til den nye overenskomstbaserede beløbsordning

For at en virksomhed kan benytte den nye ordning til at ansætte udenlandske arbejdstagere, skal virksomheden certificeres af Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Både private og offentlige virksomheder og institutioner kan certificeres til den nye ordning, hvis de opfylder betingelserne herfor.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil offentliggøre virksomhedsnavn og CVR.nr. på de virksomheder, der certificeres til brug af den nye ordning på udlændingemyndighedernes hjemmeside www.nyidanmark.dk.

Det bemærkes, at udlændingemyndighedernes afgørelser om afslag, tilladelse, inddragelse, forlængelse m.v. på certificering til en virksomhed efter den foreslåede ordning skal træffes i overensstemmelse med de gældende forvaltningsretlige regler og principper, herunder principperne om saglig forvaltning, partshøring samt kravene til begrundelse og underretning som fastsat i forvaltningsloven og almindelig forvaltningsret, medmindre andet fremgår konkret af lovforslaget.

2.2.1.1. Krav om overenskomst, adgang til kontrol og ingen bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft

Det foreslås, at certificering skal betinges af, at virksomheden senest samtidig med indgivelse af ansøgningen afgiver en erklæring på tro og love, der indeholder oplysning om, at virksomheden a) kun vil ansætte udlændinge i stillinger, der er omfattet af de overenskomster, som udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med be-

skæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 31, 2. pkt., og som virksomheden er omfattet af, jf. nærmere ovenfor, b) vil sikre adgang til løbende kontrol af virksomhedens overholdelse af den overenskomst, som udlændingen er ansat efter, jf. litra a), i henhold til en aftale om kontrol mellem relevante overenskomstparter eller i overensstemmelse med den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 42, og c) ikke inden for de seneste 2 år forud for tidspunktet for ansøgning om certificering er idømt bod ved Arbejdsretten eller faglig voldgift for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, nr. 1.

Tro- og loveerklæringen vil desuden indeholde oplysninger om virksomhedens navn og CVR-nr. Med henblik på at Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan fremsende tro- og loveerklæringen til de relevante parter, vil virksomheden i forbindelse med indgivelse af ansøgning om certificering tillige skulle angive sit tilhørsforhold til de overenskomster, der vil være omfattet af ordningen.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har ikke adgang til at kontrollere rigtigheden af de oplysninger, der vil indgå i tro- og loveerklæringen og vil derfor ved behandlingen af en ansøgning om certificering lægge virksomhedens tro- og loveerklæring til grund, uden at styrelsen foretager yderligere prøvelse af oplysningerne. Kontrollen af de i erklæringen indeholdte oplysninger påhviler den relevante lønmodtagerorganisation. Med henblik på denne kontrol foreslås det derfor samtidig, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration videresender tro- og loveerklæringen til den relevante lønmodtagerorganisation, jf. nærmere nedenfor om den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 44 a, stk. 26.

Den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, nr. 1, litra a, indebærer, at en virksomhed, der ansøger om at blive certificeret til at bruge den foreslåede nye erhvervsordning på tro- og love og under strafansvar, skal erklære overfor Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at virksomheden kun vil benytte den foreslåede ordning til at ansætte udlændinge i stillinger, der er omfattet af en offentlig overenskomst eller en af de af ordningen omfattede overenskomster på det private område, jf. nærmere ovenfor, som virksomheden er omfattet af. Virksomheden vil således som udgangspunkt på tidspunktet for ansøgningen om certificering skulle angive de overenskomster, som virksomheden er omfattet af, og som den påtænker at ansætte udlændinge efter. For at en virksomhed kan anses for at være omfattet af en overenskomst, der kan danne grundlag for certificering efter ordningen, skal virksomheden have tiltrådt eller indgået en overenskomst med en lønmodtagerorganisation, der er part i en af de af ordningen omfattede overenskomster, eller være omfattet af en sådan overenskomst gennem medlemskab af en arbejdsgiverorganisation. Er der tale om en virksomhed, som selv har indgået eller tiltrådt overenskomster, vil de konkrete overenskomster skulle anføres. Er der tale om en virksomhed, som er om-

fattet af overenskomster gennem medlemskab af en arbejdsgiverorganisation, vil det være tilstrækkeligt at anføre, at virksomheden vil anvende de overenskomster, som henhører under arbejdsgiverorganisationen, uden at det konkret anføres, hvilke overenskomster der påtænkes anvendt. Virksomheden vil dog altid skulle oplyse, hvilken lønmodtagerorganisation der er part i den eller de overenskomster, der angives i tro- og loveerklæringen, således at Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan vide, hvortil tro- og loveerklæringer skal fremsendes.

Det forhold, at en virksomhed efter certificeringen indgår nye overenskomster, der er omfattet af ordningen, eller at virksomheden senere beslutter også at ville ansætte efter en overenskomst, som ikke nævnt i ansøgningen om certificering, betyder ikke, at virksomheden skal certificeres på ny for at ansætte efter disse overenskomster.

Virksomheden vil altid på tidspunktet for ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning i den tro- og loveerklæring, der skal afgives i den forbindelse, skulle angive den konkrete overenskomst for den stilling, som udlændingen er tilbudt ansættelse i, og som er omfattet af ordningen. Lønmodtagerorganisationen vil således ved modtagelsen af denne tro- og loveerklæring kunne kontrollere, at der er tale om en omfattet overenskomst, og at stillingen er dækket af overenskomsten.

Hvis det i forbindelse med lønmodtagerorganisationens kontrol af de i tro- og loveerklæringen angivne oplysninger konstateres, at virksomheden ikke er omfattet af en overenskomst, der giver adgang til at bruge ordningen, kan lønmodtagerorganisationen gøre indsigelse mod certificeringen, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 44 a, stk. 26, som beskrives nærmere nedenfor, med den konsekvens, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration meddeler afslag på certificering.

Den foreslåede betingelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, nr. 1, litra b, indebærer, at en virksomhed, der ansøger om at blive certificeret til at bruge den foreslåede ordning på tro- og love og under strafansvar skal erklære over for Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at virksomheden vil sikre løbende adgang til kontrol af overholdelse af den overenskomst, som udlændingen er ansat efter, i henhold til en aftale om kontrol mellem relevante overenskomstparter eller, hvis der ikke foreligger en sådan aftale, i overensstemmelse med udlændingelovens § 9 a, stk. 42. Kontrollen udføres praktisk gennem tillidsrepræsentanten i henhold til de af ordningen omfattede overenskomster eller ved det overenskomstbærende forbunds adgang til virksomheden. I tilfælde, hvor kontrollen varetages gennem tillidsrepræsentation, vil det være tillidsrepræsentation for det overenskomstområde, som virksomheden ansætter udlændinge efter på ordningen, der er relevant. Det vil således ikke være tilstrækkeligt, at virksomheden har tillidsrepræsentation på andre overenskomstområder end det, som udlændinge efter ordningen ansættes på. Adgangen til kontrol skal sikre, at lønmodtagerorganisationerne effektivt har mu-

lighed for at kontrollere, at virksomheder, der anvender den foreslåede ordning, lever op til de forpligtelser, der fremgår af den omfattede overenskomst i forhold til den udenlandske arbejdstager, som er ansat i henhold til ordningen. Hvis en virksomhed ikke opfylder forpligtelsen til at sikre adgang til kontrol, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration kunne indlede en sag om inddragelse af certificeringen, da adgangen til kontrol er en løbende betingelse for certificering, jf. nedenfor.

Aftalen mellem DA og FH af 26. juni 2025 om kontrol og håndhævelse af overenskomstmæssige vilkår i den nye ordning fastlægger rammerne for, hvordan kontrollen med overholdelse af overenskomsten i relation til ansatte på den foreslåede overenskomstbaserede beløbsordning kan tilrettelægges og tillige for informationsudveksling mellem myndighed og overenskomstparter.

For så vidt angår overenskomster uden for FH/DA-området forudsættes det som udgangspunkt, at overenskomstparterne vedtager en tilsvarende aftale om procedurer, som sikrer både kontrol af overholdelse af overenskomsterne i forhold til ansatte på den nye ordning og en hensigtsmæssig informationsudveksling med Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Det bemærkes, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration ikke vil påse, om en kontrolaftale lever op til minimumskravene, jf. nedenfor. I tilfælde, hvor overenskomstparter, der ikke er en del af den af DA og FH indgåede aftale om kontrol, ikke har indgået en anden aftale om kontrol, foreslås det, at der i udlændingelovens § 9 a, stk. 42, indsættes en ny bestemmelse, hvorefter virksomheden skal sikre adgang til løbende kontrol af virksomhedens overholdelse af den overenskomst, som en udlænding er ansat efter, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15. Kontrollen skal som minimum omfatte orientering af relevant tillidsrepræsentant om ansættelser efter § 9 a, stk. 2, nr. 15, adgang for denne til at mødes med medarbejdere ansat efter den foreslåede ordning samt til relevante oplysninger, herunder vedrørende lønfastsættelse. På virksomheder uden en valgt tillidsrepræsentant skal kontrollen som minimum omfatte orientering af det overenskomstbærende forbund om ansættelser efter den foreslåede ordning, adgang for forbundet til at mødes to gange årligt med medarbejdere ansat efter ordningen og to gange årligt med arbejdsgiveren samt adgang til relevante oplysninger, herunder vedrørende lønfastsættelse.

Med den foreslåede bestemmelse sikres det, at der ikke opstår situationer, hvor fraværet af en kontrolaftale fører til, at der ikke er en effektiv mulighed for at kontrollere overholdelsen af overenskomstmæssige forhold på de virksomheder, der er certificeret til at bruge den nye ordning. Der etableres med den foreslåede bestemmelse en ramme, der omfatter en række minimumskrav til en sådan kontroladgang, i overensstemmelse med forudsætningerne for den foreslåede ordning og målsætningen om at sikre ordnede forhold på de virksomheder, der benytter ordningen.

Det foreslås endvidere, at der i udlændingelovens § 9 a, stk.

42, indsættes en bestemmelse om, at tvister om overholdelse af adgang til kontrol behandles fagretligt.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration kontrollerer ikke overenskomstmæssige forhold på den foreslåede ordning, herunder hvilke aftaler der er indgået mellem arbejdsmarkedets parter, hvorfor virksomheden i forbindelse med ansøgningen om certificering vil skulle angive, hvilken lønmodtagerorganisation der er part i den omfattede overenskomst, således at Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan vide, hvortil tro- og loveerklæringer skal fremsendes, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 44 a, stk. 26. Formålet er at sikre, at den relevante lønmodtagerorganisation orienteres om en forestående certificering af en virksomhed og derved får mulighed for at orientere Styrelsen for International Rekruttering og Integration om eventuelle urigtige oplysninger i tro- og loveerklæringen, jf. nærmere nedenfor. Der vil således ikke kunne ske certificering, hvis virksomheden ikke angiver, hvilke lønmodtagerorganisationer der påser overholdelsen af den eller de overenskomster, som virksomheden er omfattet af.

I overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel vil det være et anliggende for arbejdsmarkedets parter løbende at sikre, at virksomhederne overholder deres overenskomstmæssige forpligtelser i forhold til de overenskomster, der er omfattet af ordningen. Det foreslås derfor, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration først kan inddrage en virksomheds certificering som følge af overtrædelse af den overenskomst, som udlændingen er ansat i henhold til, eller som følge af at virksomheden ikke har givet adgang til kontrol, når der er truffet endelig afgørelse i det fagretlige system, eller efter fælles indstilling fra de relevante overenskomstparter til Styrelsen for International Rekruttering og Integration om, at certificeringen skal inddrages, jf. de foreslåede bestemmelser i udlændingelovens § 9 a, stk. 25, 3. og 4. pkt., jf. 2. pkt. Det vil påhvile overenskomstparterne at orientere Styrelsen for International Rekruttering og Integration om afgørelser i det fagretlige system om manglende overholdelse af en overenskomst eller manglende adgang til kontrol. I forbindelse med orienteringen vil overenskomstparterne skulle angivne præcist, hvilken del af overenskomsten der er overtrådt, eller hvordan adgangen til kontrol ikke er overholdt med henblik på, at styrelsen vil kunne angive dette i partshøringen og eventuelt i begrundelsen for inddragelse af en virksomheds certificering.

Prøvelsen af de øvrige betingelser for certificering, jf. de foreslåede betingelser i § 9 a, stk. 20, nr. 2-9, samt den løbende kontrol hermed foretages af Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Endelig indebærer den foreslåede betingelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 20, nr. 1, litra c, at en virksomhed, der ansøger om at blive certificeret til at bruge den foreslåede nye erhvervsordning på tro- og love og under strafansvar, skal erklære overfor Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at virksomheden ikke inden for de seneste 2 år forud for certificering er blevet idømt en bod (økon-

misk sanktion) som følge af, at Arbejdsretten eller en faglig voldgift konstaterer, at virksomheden har underbetalt en udenlandsk medarbejder.

Ved underbetaling af udenlandsk arbejdskraft forstås både underbetaling af udlændinge fra tredjelande og underbetaling af udlændinge med ophold efter EU-reglerne.

En bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft ved Arbejdsretten eller faglig voldgift vil som udgangspunkt føre til, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, nr. 1, meddeler virksomheden afslag på certificering, jf. dog nedenfor.

I praksis vil det være overenskomstparterne, der har viden om, at en given virksomhed er idømt en bod i det fagretlige system for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, jf. nedenfor, og som kan tage stilling til, om en bod har en sådan karakter, at den skal føre til, at en virksomhed ikke skal certificeres, eller at en allerede meddelt certificering skal inddrages. Det foreslås derfor, at der i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, som 2. pkt. indsættes en bestemmelse om, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration undlader at give afslag på certificering efter stk. 21, uanset at en virksomhed inden for de seneste 2 år er blevet idømt en bod ved Arbejdsretten eller faglig voldgift for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, jf. stk. 21, nr. 1, litra c, hvis overenskomstparterne ved en fælles indstilling meddeler Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at boden ikke skal føre til, at virksomheden ikke certificeres. Det vil være op til overenskomstparterne at facilitere den fælles indstilling til Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Den fælles indstilling vil som det klare udgangspunkt skulle foreligge på tidspunktet for udløbet af perioden for partshøring. Hvis der er tale om en virksomhedsoverenskomst, vil det være virksomheden og den relevante lønmodtagerorganisation, der skal indgive en fælles indstilling.

Der er tale om en løbende betingelse. Det betyder, at såfremt en virksomhed, der allerede er blevet certificeret til at gøre brug af den nye ordning, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, bliver idømt en bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft ved Arbejdsretten eller en faglig voldgift, og Styrelsen for International Rekruttering og Integration bliver gjort opmærksom herpå af overenskomstparterne eller på anden vis bliver bekendt hermed, skal virksomhedens certificering inddrages eller nægtes forlænget, medmindre overenskomstparterne ved fælles indstilling meddeler Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at boden ikke skal føre til inddragelse, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, 3. pkt., svarende til den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, 2. pkt. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil i forbindelse med partshøring af en virksomhed om, at styrelsen påtænker at inddrage virksomhedens certificering som følge af, at virksomheden er blevet idømt en bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft ved Arbejdsretten eller faglig voldgift, vejlede virksomheden om muligheden

for at indhente en fælles indstilling fra arbejdsmarkedets parter om, at den pålagte bod ikke skal føre til inddragelse.

For at understøtte lønmodtagerorganisationens kontrol af, om en virksomhed lever op til de betingelser, der fremgår af tro- og loveerklæringen, er det efter Udlændinge- og Integrationsministeriets opfattelse hensigtsmæssigt, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration får mulighed for at videresende den tro- og loveerklæring, som virksomheden afgiver i forbindelse med ansøgningen om certificering, til den relevante lønmodtagerorganisation.

Det foreslås derfor, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med behandling af en ansøgning om certificering uden virksomhedens samtykke skal kunne videresende virksomhedens tro- og loveerklæring efter stk. 20, nr. 1, til den relevante lønmodtagerorganisation, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 44 a, stk. 26, 1. pkt. Den relevante lønmodtagerorganisation vil herefter have mulighed for inden for 10 hverdage fra videregivelsestidspunktet at gøre styrelsen opmærksom på, at virksomheden, der ansøger om certificering, ikke opfylder certificeringsbetingelserne i tro- og loveerklæringen. Forinden Styrelsen for International Rekruttering og Integration træffer afgørelse, vil virksomheden skulle partshøres over indsigelsen. Modtager styrelsen ikke oplysninger fra lønmodtagerorganisationen inden for 10-dages fristen, vil styrelsen lægge virksomhedens tro- og loveerklæring til grund, uden at styrelsen foretager yderligere prøvelse af oplysningerne, og certificere den ansøgende virksomhed, hvis de øvrige betingelser for certificering er opfyldt.

Det foreslås endvidere, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration uden virksomhedens samtykke orienterer den relevante arbejdsgiverorganisation, hvis lønmodtagerorganisationen efter den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 44 a, stk. 26, 1. pkt., gør indsigelse mod certificeringen, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21. Med forslaget sikres det, at begge overenskomstparter er orienteret om lønmodtagerorganisationens indsigelse. Ved orienteringen vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration meddele den relevante arbejdsgiverorganisation, at der er gjort indsigelse mod certificering af en virksomhed med angivelse af navn og cvr. nr. og oplyse, hvad lønmodtagerorganisationen har angivet som begrundelse for indsigelsen. Styrelsen vil ikke i øvrigt på baggrund af denne bestemmelse have adgang til at udlevere oplysninger fra sagen til arbejdsgiverorganisationen.

Hvis en virksomhed har indgået en virksomhedsoverenskomst, vil der ikke være en arbejdsgiverorganisation tilknyttet forholdet, og virksomheden vil blive partshørt over indsigelsen fra lønmodtagerorganisationen uden orientering af nogen arbejdsgiverorganisation. Da det er den relevante lønmodtagerorganisation og ikke Styrelsen for International Rekruttering og Integration, der har ansvaret for at kontrollere de i tro- og loveerklæringen angivne oplysninger om overenskomstforhold mv., vil det også løbende være op til lønmodtagerorganisationen at orientere Styrelsen for Inter-

national Rekruttering og Integration om eventuelle ændringer i relation til de overenskomster, som en certificeret virksomhed har ansat udlændinge efter, f.eks. hvis overenskomsten bortfalder eller opsiges, eller hvis lønmodtagerorganisationen bliver bekendt med, at virksomheden pålægges en bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, eller hvis virksomheden ikke sikrer adgang med henblik på kontrol.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3 om forholdet til databeskyttelsesreglerne.

2.2.1.2. Krav om serviceattest og i drift i 2 år samt aflæggelse af årsrapport

Det foreslås, at certificering skal betinges af, at virksomheden senest samtidig med indgivelsen af ansøgningen om certificering vedlægger en udtømmende serviceattest uden anmærkninger, som er udstedt af Erhvervsstyrelsen inden for de senest 3 måneder. En serviceattest dokumenterer, at en virksomhed ikke er omfattet af udelukkelsesgrundene i udbudslovens § 135, stk. 1 og 3, og § 137, stk. 1, nr. 2 eller 6. Der henvises til pkt. 2.1.2. Serviceattesten må således højst må være udstedt 3 måneder før indgivelsen af ansøgningen om certificering.

Betingelsen skal understøtte, at det kun er virksomheder med ordnede forhold, der kan certificeres til den foreslåede ordning. Virksomheder, som viser sig at være eller have været involveret i angrivelige aktiviteter, som har ubetalt forfalden gæld til offentlige myndigheder, eller som er under konkurs eller betalingsstandsning, skal derfor ikke kunne certificeres til ordningen. Betingelsen kan ikke opfyldes ved, at en virksomhed vedlægger anden og tilsvarende dokumentation, sådan som det er tilfældet i forbindelse med udbudsprocedurer. En virksomhed skal således altid vedlægge en udtømmende serviceattest uden anmærkninger udstedt af Erhvervsstyrelsen, hvilket vurderes at være mest hensigtsmæssigt med henblik på en effektiv administration af ordningen og en ensartet dokumentation i sagerne.

En udtømmende serviceattest omfatter efter dette lovforslag alle de oplysninger, som myndigheder kan indlevere til attesten efter de til enhver tid gældende regler på ansøgningstidspunktet. Hvis indholdet af serviceattesten fremover ændres, så den omfatter yderligere oplysninger, herunder fra andre myndigheder, vil disse oplysninger ligeledes indgå i den serviceattest, der vedlægges ansøgningen om certificering efter den foreslåede ordning.

I kravet om en serviceattest uden anmærkninger ligger, at en virksomhed, der ifølge serviceattesten ikke lever op til visse af de regler, der gælder efter udbudsloven om udelukkelse af ansøgere eller tilbudsgivere, ikke kan blive certificeret til brug af den nye overenskomstbaserede beløbsordning.

En virksomhed skal således kunne dokumentere, at den ikke er dømt eller har vedtaget bødeforelæg for deltagelse i en kriminel organisation, bestikkelse, svig, terrorhandling, hvidvaskning af penge eller straffbare handlinger med forbindelse til terroraktivitet, eller finansiering af terrorisme og

børnearbejde og andre former for trafficking af mennesker, jf. udbudslovens § 135, stk. 1. En virksomhed kan heller ikke certificeres, hvis en person, der er medlem af eller har beføjelse til at repræsentere, kontrollere eller træffe beslutning i virksomhedens bestyrelse, direktion eller tilsynsråd, er dømt eller har vedtaget bødeforelæg for deltagelse i en kriminel organisation, bestikkelse, svig, terrorhandlinger, hvidvaskning af penge eller strafbare handlinger med forbindelse til terroraktivitet, eller finansiering af terrorisme og børnearbejde og andre former for trafficking af mennesker, jf. udbudslovens § 135, stk. 2.

Herudover indebærer kravet om en udtømmende serviceattest uden anmærkninger, at en virksomhed ikke kan certificeres til at kunne benytte den nye overenskomstbaserede beløbsordning, før eventuel forfalden gæld til det offentlige er tilbagebetalt, jf. udbudslovens § 135, stk. 3, og § 137, stk. 1, nr. 6. Dog kan en virksomhed opnå certificering på trods af ubetalt forfalden gæld til det offentlige, hvis der er indgået aftale med inddrivelsesmyndigheden om afvikling af gælden, og denne afviklingsordning er overholdt.

Udbudslovens § 135, stk. 3, omfatter manglende betaling af skatter, afgifter eller bidrag til sociale sikringsordninger. Det vil kun være gæld, der knytter sig til virksomhedsudøvelsen, som tæller med. Det betyder, at ubetalt gæld i form af bl.a. personskat, selskabsskat, indeholdt A-skat, arbejdsmarkedsbidrag, told, moms, lønsumsafgift, punktafgifter og ATP-bidrag er omfattet. Gæld, der knytter sig til den erhvervsdrivendes personlige forhold, f.eks. skyldige børnepenge, falder udenfor.

Det er herudover en betingelse efter udbudsloven, at gælden er forfalden. Gæld er forfalden, når det tidspunkt, hvor det offentlige har krav på betaling af gælden eller dele heraf, er overskredet. Det er ikke et krav, at den ubetalte forfaldne gæld skal være fastslået ved en retlig eller administrativ afgørelse, der har endelig og bindende virkning. Bestemmelsen omfatter også eventuelle påløbne renter eller bøder, som følger af den ubetalte forfaldne gæld. Idet der er tale om forfalden gæld til offentlige myndigheder, indgår virksomhedens mellemværende med offentlige myndigheder, f.eks. løbende momsangivelser, hvor fristen for angivelse og indbetaling ikke er overskredet, ikke.

Endelig indebærer kravet om en udtømmende serviceattest uden anmærkninger, at en virksomhed ikke kan certificeres, hvis virksomheden er erklæret konkurs eller er under insolvens- eller likvidationsbehandling, eller hvis dennes aktiver administreres af en kurator eller af retten, hvis denne er under tvangsakkord, jf. udbudslovens § 137, stk. 1, nr. 2.

Hvis Styrelsen for International Rekruttering og Integration bliver bekendt med forhold, der indebærer, at en virksomhed, der allerede er blevet certificeret, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, ikke længere vil kunne få udstedt en udtømmende serviceattest uden anmærkninger, skal virksomhedens certificering inddrages eller nægtes forlænget. Styrelsen vil med henblik på at kontrollere, at en virksomhed

somhed fortsat opfylder betingelserne i serviceattesten, kunne anmode virksomheden om at fremsende en ny serviceattest, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 44 a, stk. 27. Det vil f.eks. kunne være relevant, hvor styrelsen bliver bekendt med, at en virksomhed har oparbejdet ubetalt forfalden gæld til det offentlige, eller hvis virksomheden eller en i virksomhedens ledelse er blevet dømt eller har vedtaget bødeforelæg for deltagelse i en kriminel organisation eller hvidvask. Virksomheden vil endvidere skulle vedlægge en ny udtømmende serviceattest uden anmærkninger ved ansøgning om forlængelse af certificering.

Det foreslås endvidere, at certificering skal betinges af, at virksomheden har været i drift og aflagt årsrapport eller årsregnskab inden for de seneste 2 år forud for ansøgningen om certificering.

Den foreslåede bestemmelse bidrager til at sikre, at virksomheder, der certificeres efter den nye ordning og efterfølgende ansætter udenlandsk arbejdskraft, har en vis stabilitet.

Eksempelvis vil en virksomhed, der går konkurs og efterfølgende oprettes som en ny virksomhed, eller virksomheder, der gentagne gange skifter ejer (og dermed får nyt CVR.nr.), ikke kunne certificeres. Forslaget indebærer således, at nystartede virksomheder ikke vil kunne opnå certificering efter den nye ordning før efter 2 år, og at de i denne periode vil være henvist til at anvende udlændingelovens øvrige erhvervsordninger ved rekruttering af udenlandsk arbejdskraft. Det bemærkes, at virksomheder, der inden for de seneste 2 år har foretaget en omstrukturering, enten ved virksomhedsomdannelse gennem stiftelse med indskud af bestående virksomhed, fusionering eller spaltning, der indebærer, at virksomheden har fået et nyt CVR.nr., efter omstændighederne vil kunne anses for at leve op til betingelsen om at have været i drift i 2 år, hvis der er tale om en videreførelse af en eksisterende virksomhed, og den nuværende og tidligere virksomhed samlet set har været i drift i minimum 2 år. Det er en forudsætning, at omstruktureringen fremgår af CVR-registeret, og at virksomheden fremlægger dokumentation for omstruktureringen i form af relevant dokumentation med revisorpåtegning. Det betyder, at f.eks. en enkeltmandsvirksomhed, der inden for de seneste 2 år er blevet omregistreret til f.eks. et anpartsselskab, kan certificeres, hvis der reelt er tale om en dokumenteret videreførelse af den samme virksomhed, og enkeltmandsvirksomheden og anpartsselskabet sammenlagt har været i drift i minimum 2 år på ansøgningstidspunktet.

Betingelsen om, at virksomheden skal have været i drift i de seneste 2 år forud for ansøgning om certificering, understøttes af kravet om, at virksomheden skal have aflagt årsrapport eller årsregnskab i denne periode.

For private virksomheder betyder betingelsen, at virksomheden skal have udarbejdet en årsrapport i medfør af årsregnskabslovens § 3, stk. 1 eller 2, for de seneste 2 år i overensstemmelse med reglerne herom i regnskabsloven. Betingelsen indebærer, at private virksomheder, der ikke er for-

pligtet til at udarbejde og aflægge årsrapport, som f.eks. enkeltmandsvirksomheder, ikke kan certificeres, medmindre de har valgt frivilligt at aflægge årsrapport de seneste 2 år.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil i forbindelse med sagsbehandlingen af en ansøgning om certificering efter den nye ordning kontrollere, at betingelsen for private virksomheder er opfyldt ved opslag i CVR.dk (Det Centrale Virksomhedsregister). Findes årsrapporterne ikke i CVR, eksempelvis fordi virksomheden er en enkeltmandsvirksomhed og derfor ikke er forpligtet til at lade årsrapporten offentliggøre, vil virksomheden skulle vedlægge de seneste to årsrapporter i ansøgningen om certificering. Årsrapporterne skal også i dette tilfælde være revideret og indeholde revisors påtegning. Dette gælder uanset, at virksomheden ikke ellers er pålagt revisionspligt, f.eks. fordi virksomheden ikke er forpligtet til at udarbejde en årsrapport. Virksomheder, der inden for de seneste 2 år har foretaget en omstrukturering som beskrevet ovenfor, vil kunne opfylde kravet om at have aflagt årsrapport i de seneste 2 år ved at fremlægge årsrapporter fra den omstrukturerede virksomhed, eventuelt i kombination med den seneste årsrapport fra den nyoprettede virksomhed, hvis virksomheden har eksisteret længe nok til, at der er udarbejdet årsrapport.

For offentlige institutioner betyder betingelsen, at den offentlige arbejdsgiver skal have udarbejdet årsregnskab i medfør af den for institutionen relevante lovgivning for de seneste 2 år. Offentlige institutioner vil skulle vedlægge de seneste to årsregnskaber i ansøgningen om certificering.

2.2.1.3. Øvrige betingelser, forlængelse, inddragelse og klaggang

Det foreslås herudover, at certificering skal betinges af, at virksomheden også skal leve op til de betingelser, der i dag gælder for certificering af virksomheder til brug af fast track-ordningen, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 20.

Det indebærer, at en certificering skal betinges af, at virksomheden har mindst 10 fuldtidsansatte medarbejdere i Danmark, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, nr. 3. Der skal være tale om fastansatte medarbejdere. Vikarer, der er udsendt til virksomheden af et vikarbureau, og tidsbegrænset ansatte tæller dermed ikke med ved opgørelsen af antal medarbejdere. Det svarer til, hvad der i øvrigt gælder for virksomheder, der ansøger om at blive certificeret til at gøre brug af fast track-ordningen.

Det foreslås endvidere, at virksomheden ikke må være omfattet af en lovlig arbejdskonflikt på tidspunktet for Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelse om certificering, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, nr. 4.

En arbejdskonflikt er typisk afsluttet i løbet af en kortere periode. Hvis en virksomhed er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt på tidspunktet for certificeringen, sættes sagen derfor som udgangspunkt i bero, indtil konflikten er afsluttet. Det svarer til, hvad der i øvrigt gælder for virksomheder,

der ansøger om at blive certificeret til at gøre brug af fast track-ordningen.

Det foreslås også, at certificering skal betinges af, at virksomheden ikke på tidspunktet for certificeringen har strakspåbud fra Arbejdstilsynet, som ikke er efterkommet, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, nr. 5. Det svarer til, hvad der i øvrigt gælder for virksomheder, der ansøger om at blive certificeret til at gøre brug af fast track-ordningen.

Et strakspåbud gives, hvis der er overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed. Et strakspåbud indebærer, at arbejdet skal stoppe øjeblikkeligt, og at det ikke må genoptages, før det kan udføres fuldt forsvareligt. Et strakspåbud vises på Arbejdstilsynets hjemmeside, indtil påbuddet er efterkommet, dog mindst i 6 måneder.

Det foreslås endvidere, at en certificering skal betinges af, at virksomheden ikke inden for det seneste år forud for certificeringen er straffet mere end to gange efter udlændingelovens § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, eller er ifaldet straf efter § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, i form af en bøde på 60.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger færre end 250 fuldtidsansatte, henholdsvis 100.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger 250 fuldtidsansatte eller derover, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, nr. 6. Det svarer til, hvad der i øvrigt gælder for virksomheder, der ansøger om at blive certificeret til at gøre brug af fast track-ordningen.

Det foreslås samtidig, at betingelsen i den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, nr. 6, ikke skal finde anvendelse, hvis virksomheden godtgør, at der foreligger undskyldelige omstændigheder, og virksomheden ikke tidligere er straffet for overtrædelse af udlændingelovens § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1. Der henvises til den foreslåede ændring af udlændingelovens § 9 a, stk. 22 og bemærkningerne hertil.

Det fremgår af udlændingelovens § 59, stk. 5, at den, som beskæftiger en udlænding uden fornøden arbejdstilladelse eller i strid med de for en arbejdstilladelse fastsatte betingelser, straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år. Af udlændingelovens § 60, stk. 1, fremgår bl.a., at tilsidesættelse af de betingelser, der er knyttet til en tilladelse efter loven, straffes med bøde eller under skærpente omstændigheder med fængsel indtil 4 måneder. Det følger af udlændingelovens § 61, at der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Forslagene betyder, at en virksomhed udelukkes fra at blive certificeret, hvis virksomheden mindst 3 gange er straffet efter § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, inden for det seneste år forud for certificeringen.

Forslaget betyder også, at en virksomhed ikke vil kunne certificeres i en periode på 1 år, hvis virksomheden er ifaldet straf efter de nævnte bestemmelser i form af en bøde på minimum 60.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger færre end 250 fuldtidsansatte, henholdsvis en

bøde på minimum 100.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger 250 fuldtidsansatte eller derover. Er en virksomhed straffet i overensstemmelse med ovenstående, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration meddele afslag på certificering. Dette gælder dog ikke, hvis virksomheden godtgør, at der foreligger undskyldelige omstændigheder, og virksomheden ikke tidligere er straffet for overtrædelse af udlændingelovens § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1. Det svarer til, hvad der i øvrigt gælder for virksomheder, der i dag ansøger om at blive certificeret til at gøre brug af fast track-ordningen.

Det foreslås også, at certificering skal betinges af, at virksomheden har deltaget i et forudgående vejledningsmøde med Styrelsen for International Rekruttering og Integration, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, nr. 7. Formålet med mødet er at sikre, at virksomheden forud for certificeringen er bekendt med vilkårene og konsekvenserne, hvis betingelserne for certificering ikke længere er opfyldt. Virksomheden vil i den forbindelse skulle underskrive en erklæring om, at den er blevet vejledt om reglerne. Da kravet er rettet mod den ansættende virksomhed, vil det ikke være tilstrækkeligt, hvis f.eks. en partsrepræsentant udpeget af virksomheden, eksempelvis en person fra det rekrutteringsfirma, der har hjulpet virksomheden med ansøgningen om certificering, deltager i vejledningsmødet, da den pågældende ikke er ansat i virksomheden. Det vil heller ikke være tilstrækkeligt, at en hvilken som helst medarbejder fra virksomheden deltager, da det er afgørende, at virksomhedens ledelse forstår betydningen af overholdelsen af betingelserne for ordningen. Det er vurderingen, at dette ikke sikres i tilstrækkelig grad, hvis denne opgave varetages af en person, der ikke er ansat i virksomheden, og som ikke har ledelsesansvar.

Virksomheden vil i forbindelse med ansøgningen om certificering få udpeget en kontaktperson i Styrelsen for International Rekruttering og Integration, som deltager i vejledningsmødet.

Herudover foreslås det, at en certificering skal betinges af, at virksomheden senest samtidig med indgivelse af ansøgningen har betalt et gebyr, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, nr. 2.

En ansøgning om certificering skal indgives digitalt til Styrelsen for International Rekruttering og Integration. En virksomhed, som opfylder betingelserne, vil blive certificeret for en periode på 3 år med mulighed for forlængelse for højst 4 år ad gangen, hvis betingelserne for certificeringen fortsat er opfyldt, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 23.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil løbende foretage kontrol af, om de certificerede virksomheder efterlever de betingelser for certificering, som virksomheden på ansøgningstidspunktet og løbende skal opfylde, dvs. bl.a. at virksomheden skal have mindst 10 fuldtidsansatte, ikke har strakspåbud fra Arbejdstilsynet, som ikke er efterkommet, at virksomheden ikke må være straffet ef-

ter udlændingeloven, og at virksomheden ikke har ubetalt forfalden gæld til det offentlige. Kontrollen vil bl.a. blive udført via stikprøvekontroller.

En certificering vil, ligesom det er tilfældet for inddragelse af en certificering efter fast track-ordningen i dag, kunne blive inddraget, hvis den er opnået ved svig eller hvis betingelserne for certificeringen ikke længere er til stede, jf. § 9 a, stk. 22. Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan ved afgørelse om inddragelse af en certificering bl.a. lægge vægt på, om virksomheden har væsentligt under 10 ansatte i en længere periode, eller om virksomheden er straffet mere end to gange for overtrædelse af udlændingeloven. Dette fremgår af udlændingebekendtgørelsens § 22, stk. 5. Der er tale om en konkret og individuel vurdering.

Som led i vedtagelsen af lovforslaget, vil udlændingebekendtgørelsen blive ændret, så det bl.a. fremgår, at Styrelsen for international Rekruttering og Integration i en sådan situation kan træffe afgørelse om inddragelse af certificeringer efter både den foreslåede ordning, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, og efter den gældende fast track-ordningen, jf. § 9 a, stk. 18 (der bliver til stk. 20). Bekendtgørelsen vil endvidere blive ændret således, at det i forhold til virksomheder, der pålægges straf efter udlændingeloven, kommer til at fremgå, at der kan lægges vægt på pålagt straf i hele perioden fra virksomhedens certificering. Det betyder eksempelvis, at en certificering efter fast track-ordningen meddelt i 2020, efter en konkret og individuel vurdering, vil kunne inddrages i 2028, hvis en virksomhed i løbet af hele perioden er blevet idømt straf efter udlændingeloven 3 gange.

I forbindelse med en inddragelse af en certificering skal styrelsen endvidere træffe afgørelse om karantæne i en periode på 1 år efter tidspunktet, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integration træffer afgørelse om inddragelse, hvor virksomheden ikke kan certificeres. Der henvises til den foreslåede ændring af udlændingelovens § 9 a, stk. 22, 1. pkt.

Det vil altid bero på en konkret vurdering, om en certificering skal inddrages som følge af, at betingelserne for certificeringen ikke længere er opfyldt. Er virksomheden idømt straf i et sådant omfang, at virksomheden ville være udelukket fra certificering, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, nr. 6, vil certificeringen som udgangspunkt skulle inddrages. Hvis en virksomhed kortvarigt har en mindre personalenedgang, som indebærer, at virksomheden ikke har 10 ansatte, vil dette derimod som udgangspunkt ikke føre til inddragelse. Modsat vil en væsentlig længerevarende personalereduktion som udgangspunkt medføre, at virksomhedens certificering inddrages.

Hvis en virksomhed får et strakspåbud fra Arbejdstilsynet efter, at den er blevet certificeret, vil dette ikke i sig selv kunne føre til inddragelse af en certificering. Et strakspåbud, som ikke er efterkommet indenfor den fastsatte frist, vil dog indgå i en samlet vurdering af, om en certificering

evt. skal inddrages. Hvis en virksomhed oparbejder gæld til det offentlige, vil certificeringen som udgangspunkt skulle inddrages. Der henvises til den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21.

En certificering kan endvidere inddrages, hvis arbejdsmarkedets parter gør Styrelsen for International Rekruttering og Integration opmærksom på, at en eller flere af betingelserne for certificering, der fremgår af den tro- og loveerklæring, som en virksomhed senest samtidig med ansøgningen om certificering skal underskrive, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, nr. 1, litra a, ikke længere er opfyldt. Der henvises til de foreslåede bestemmelser i udlændingelovens § 9 a, stk. 25, 3. og 4. pkt., jf. 2 pkt.

Hvis der opstår tvivl om, hvorvidt virksomheden har givet adgang til kontrol, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, nr. 1, litra b, vil inddragelse af certificeringen først kunne ske, når der er truffet endelig afgørelse i det fagretlige system, eller hvis arbejdsmarkedets parter ved fælles indstilling meddeler Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at der skal ske inddragelse, fordi adgangen til kontrol ikke er overholdt, jf. de foreslåede bestemmelser i udlændingelovens § 9 a, stk. 25, 3. og 4. pkt., jf. 2 pkt.

Dette ændrer ikke på, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan inddrage en certificering, hvis en eller flere af de øvrige betingelser for certificering ikke længere er opfyldt.

Afslag på certificering, afslag på forlængelse af certificering og inddragelse af certificering vil kunne påklages til Udlændingenævnet, jf. udlændingelovens § 46 a, stk. 1. En klage til Udlændingenævnet over en afgørelse om inddragelse af certificering vil kun kunne tillægges opsættende virkning, hvis særlige grunde taler derfor, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 33 b, stk. 3. Særlige grunde vil f.eks. kunne foreligge, hvis der er konkret grund til at antage, at Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelse om inddragelse er forkert.

Der skal betales et gebyr for at indgive klage over afslag på certificering og forlængelse af en certificering, jf. udlændingelovens § 9 h, stk. 5, 2. pkt. Gebyret er fastsat til 1.040 kr. (2026-niveau), jf. § 5, stk. 7, i gebyrbekendtgørelsen.

Afgørelser om afslag på eller inddragelse af certificering efter § 9 a, stk. 21, kan dog ikke påklages til Udlændingenævnet, hvis afgørelsen træffes efter § 9 a, stk. 25, 2. pkt., på grund af overtrædelse af overenskomst eller som følge af manglende adgang til kontrol, jf. § 9 a, stk. 21, litra a eller b, eller på grund af idømt bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, jf. § 9 a, stk. 21, litra c, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 46 a, stk. 6, nr. 11, da der er tale om betingelser, der behandles i det fagretlige system eller mellem overenskomstparterne i overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel.

Kan en virksomhed ikke certificeres, kan virksomheden fortsat benytte udenlandsk arbejdskraft i overensstemmelse

med udlændingelovens øvrige regler om opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse, jf. herved udlændingelovens § 9 a, stk. 2.

2.2.2. Meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse efter den overenskomstbaserede beløbsordning

Det foreslås, at der efter ansøgning kan meddeles opholdstilladelse til en udlænding, som har indgået aftale med eller fået tilbud om ansættelse i en virksomhed, som er certificeret efter den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, og hvor ansættelsen indebærer en årlig aflønning på mindst 322.000 kr., når de forudgående 3 måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed på ansøgningstidspunktet i gennemsnit ikke har oversteget et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 35, og hvor stillingen er omfattet af en af de overenskomster, som udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 31, 2. pkt., forudsat at udlændingen er statsborger i et af de tredjelande, der er på den liste, som er offentliggjort af udlændinge- og integrationsministeren, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 40, og den virksomhed, som har tilbudt udlændingen ansættelse, senest samtidig med indgivelse af ansøgningen afgiver en erklæring på tro og love om, at den stilling, udlændingen ansættes i, er omfattet af en af de overenskomster, som udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, jf. stk. 31, 2. pkt., at stillingen er på fuld tid i henhold til den for stillingen angivne overenskomst, og at virksomheden sikrer adgang til løbende kontrol af virksomhedens overholdelse af overenskomsten.

Udover kravet om, at en virksomhed skal certificeres, forudsætter den foreslåede nye erhvervsordning således, at en række betingelser er opfyldt, for at der kan meddeles opholds- og arbejdstilladelse til en udlænding, der har fået et tilbud om ansættelse i en certificeret virksomhed, jf. nærmere nedenfor.

Det bemærkes, at udlændingemyndighedernes afgørelser om afslag, tilladelse, inddragelse, forlængelse m.v. på opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning skal træffes i overensstemmelse med de gældende forvaltningsretlige regler og principper, herunder principperne om saglig forvaltning, partshøring samt kravene til begrundelse og underretning som fastsat i forvaltningsloven og almindelig forvaltningsret, medmindre andet fremgår konkret af lovforlaget.

2.2.2.1. Ansættelse i en overenskomstdækket stilling på fuld tid og adgang til kontrol af overenskomst

For at der kan meddeles opholdstilladelse efter den foreslåede ordning, skal stillingen være omfattet af en overenskomst, som virksomheden har tiltrådt eller indgået med en

lønmodtagerorganisation, der er part i en af de af ordningen omfattede overenskomster, eller være omfattet af en sådan overenskomst gennem medlemskab af en arbejdsgiverorganisation. Det er ikke tilstrækkeligt at anføre, at en overenskomst skal finde anvendelse for en stilling, eller at ansættelsen i stillingen skal følge en overenskomst, hvis stillingen ikke er omfattet af overenskomsten.

Da Styrelsen for International Rekruttering og Integration ikke har adgang til at kontrollere, om en stilling er omfattet af en given overenskomst eller er angivet med en korrekt stillingsbetegnelse, vil det efter forslaget være en betingelse for at kunne opnå opholds- og arbejdstilladelse, at den certificerede virksomhed, der ansøger om at ansætte en udlænding efter den foreslåede nye erhvervsordning, senest samtidig med udlændingens ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse, afgiver en erklæring på tro og love om, at den stilling, udlændingen ansættes i, er omfattet af en af ordningen omfattet overenskomst, jf. stk. 31, 2. pkt., som virksomheden er omfattet af, at stillingen er på fuld tid i henhold til den for stillingen angivne overenskomst, og at virksomheden vil sikre adgang til løbende kontrol af virksomhedens overholdelse af overenskomsten, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 15.

De oplysninger, som vil indgå i tro- og loveerklæringen, er virksomhedens navn og CVR.nr., den relevante overenskomst og stilling, som udlændingen ansættes i, ligesom det vil fremgå, at stillingen er på fuld tid i henhold til den pågældende overenskomst.

Det følger af udlændingelovens § 40, stk. 6, at afgiver en person en erklæring til oplysning i sager, der henhører under denne lov, kan udlændingemyndighederne kræve, at erklæringen afgives på tro og love. Efter straffelovens § 161 straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år den, som til en offentlig myndighed afgiver en falsk erklæring på tro og love. Der henvises til pkt. 2.1.1.1.

Med afgivelsen af en tro- og loveerklæring i forbindelse med ansøgningen om opholds- og arbejdstilladelse forpligter virksomheden sig således over for Styrelsen for International Rekruttering og Integration, som ved behandlingen af ansøgningen vil lægge virksomhedens oplysninger til grund, uden at styrelsen foretager yderligere prøvelse. Kontrollen af de i erklæringen indeholdte oplysninger påhviler den relevante lønmodtagerorganisation. Med henblik på at lønmodtagerorganisationen kan føre kontrol med de i tro- og loveerklæringen angivne oplysninger, foreslås det derfor samtidig, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration videresender tro- og loveerklæringen til den relevante lønmodtagerorganisation, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 44 a, stk. 26, 1. pkt. Lønmodtagerorganisationen vil herefter have mulighed for inden for 10 hverdage at orientere styrelsen, hvis eksempelvis den stilling, som en udlænding ansøger om opholds- og arbejdstilladelse til, ikke er omfattet af den overenskomst, der er angivet i ansøgningen. Processen for orientering af den relevante lønmodtagerorganisation følger samme proces, som

er beskrevet i pkt. 2.2.1.1 om orientering af den relevante lønmodtagerorganisation i forbindelse med ansøgning om certificering.

Med virksomhedens tro- og loveerklæring gives den relevante lønmodtagerorganisation mulighed for at udføre effektiv kontrol af, om det ansættelsesforhold, som en udlænding ansættes i, er omfattet af og lever op til betingelserne i den anførte overenskomst. Styrelsen for International Rekruttering og Integration foretager ikke på egen hånd løbende kontrol af, om virksomheden eller stillingen er dækket af en af de overenskomster, der er omfattet af ordningen.

Såfremt den relevante lønmodtagerorganisation finder, at en stilling ikke er omfattet af en overenskomst, f.eks. fordi stillingen ikke er omfattet af den overenskomst, som virksomheden har angivet i tro- og loveerklæringen, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration skulle vente med at meddele opholds- og arbejdstilladelse, indtil der er en endelig afklaring mellem henholdsvis den relevante lønmodtagerorganisation og arbejdsgiverorganisation (eller virksomhed, i tilfælde, hvor der er tale om en virksomheds-overenskomst) af, om den pågældende stilling er dækket af den overenskomst, der er angivet i forbindelse med ansøgningen om opholds- og arbejdstilladelse. Det indebærer i praksis, at behandlingen af ansøgningen om opholds- og arbejdstilladelse sættes i bero, indtil der er en endelig afklaring mellem overenskomsterne. En eventuel uenighed mellem arbejdsmarkedets parter om, hvorvidt stillingen er omfattet af overenskomsten, eller om ansættelsen lever op til betingelserne i den angivne overenskomst, vil skulle håndteres i det fagretlige system.

Det foreslås endvidere, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration uden virksomhedens eller udlændingens samtykke orienterer den relevante arbejdsgiverorganisation i tilfælde af, at lønmodtagerorganisationen efter den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 44 a, stk. 2, 1. pkt., gør indsigelse mod udstedelse af opholds- og arbejdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 15, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 44 a, stk. 26, 2. pkt. Der henvises til pkt. 2.2.1.1 om processen i forbindelse med ansøgning om certificering.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil med den foreslåede bestemmelse udlevere tro- og loveerklæringen og orientere den relevante arbejdsgiverorganisation om, at der er gjort indsigelse, samt hvad lønmodtagerorganisationen har angivet som begrundelse for indsigelsen. Dette svarer til de oplysninger, som lønmodtagerorganisationen er i besiddelse af. Styrelsen vil ikke i øvrigt på baggrund af denne bestemmelse have adgang til at udlevere oplysninger fra sagen til arbejdsgiverorganisationen.

I overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel vil det være et anliggende for arbejdsmarkedets parter løbende at sikre, at virksomhederne overholder deres overenskomstmæssige forpligtelser. Det foreslås derfor, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration først kan

inddrage en udlændings opholds- og arbejdstilladelse efter ordningen som følge af overtrædelse af den overenskomst, som udlændingen er ansat i henhold til, eller som følge af, at virksomheden ikke har givet den fornødne adgang til kontrol, når der er truffet endelig afgørelse i det fagretlige system, eller efter fælles indstilling fra de relevante overenskomstparter til Styrelsen for International Rekruttering og Integration om, at overenskomsten eller betingelsen om adgang til kontrol ikke er overholdt, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 19, stk. 1, nr. 21. Det vil påhvile overenskomstparterne at orientere Styrelsen for International Rekruttering og Integration om afgørelser i det fagretlige system om manglende overholdelse af en overenskomst eller manglende adgang til kontrol. I forbindelse med orienteringen vil overenskomstparterne skulle angive præcist, hvilken del af overenskomsten, der er overtrådt, eller hvordan adgangen til kontrol ikke er overholdt med henblik på, at styrelsen vil kunne angive dette i partshøringen og begrundelsen for inddragelse af en udlændings opholds- og arbejdstilladelse. Ved partshøringen oplyses udlændingen om de sagsskridt, der er indledt i den pågældendes sag, og styrelsen vil vejlede udlændingen om at tage kontakt til arbejdsgiveren eller fagforeningen for yderligere bistand og vejledning om, hvordan udlændingen skal forholde sig i sagen.

Det foreslås endvidere, at en udlænding, som har indgået aftale om ansættelse i en virksomhed, som er certificeret efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, skal kunne påbegynde ansættelsen, selvom der endnu ikke er meddelt opholdstilladelse og dermed uden at afvente sagsbehandlingen i Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Det er en betingelse for, at udlændingen kan påbegynde ansættelsen, uden at der er meddelt opholdstilladelse, at udlændingen har betalt gebyr, at udlændingen digitalt har indgivet ansøgning om opholdstilladelse, og at udlændingen har ret til at indrejse visumfrit i Danmark. Det er endvidere en betingelse, at udlændingen efter personligt fremmøde i Styrelsen for International Rekruttering og Integration er meddelt en foreløbig arbejdstilladelse til at påbegynde ansættelsen. Der henvises til den foreslåede ændring af udlændingelovens § 9 a, stk. 18.

Senest ved det personlige fremmøde vil udlændingen skulle have optaget biometri. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil ved fremmødet endvidere skulle kontrollere, at gebyret er betalt, og at den digitale ansøgning er indgivet. Styrelsen vil endvidere skulle kontrollere, at udlændingen har lovligt ophold i Danmark og foretage en identitetskontrol, herunder kontrollere om udlændingen er statsborger i et land, der giver adgang til opholdstilladelse efter den foreslåede ordning, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 40. I bekræftende fald og forudsat, at udlændingen ikke er indberettet som uønsket i SIS m.v., kan der udstedes en foreløbig tilladelse til at påbegynde arbejdet i den certificerede virksomhed. Bortset fra kontrol af betingelsen om statsborgerskab i visse lande, svarer kontrollen til, hvad der i dag gælder for udlændinge,

der ansøger om opholdstilladelse efter fast track-ordningen på baggrund af beskæftigelse i en certificeret virksomhed.

Når udlændingen har fået udstedt en foreløbig arbejdstilladelse, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration påbegynde den egentlige sagsbehandling af ansøgningen om opholdstilladelse.

Efter praksis i henhold til fast track-ordningen har visumpligtige ansøgere også mulighed for at komme hurtigt i gang med at arbejde, hvis virksomheden ønsker det, og der søges om hurtig jobstart. Hurtig jobstart betyder, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration inden for 10 dage fra anmodningen skal bestræbe sig på at få behandlet ansøgningen. Hurtig jobstart forudsætter, at ansøgningen er fuldt oplyst, og at der er optaget biometri senest 14 dage efter ansøgningen er indleveret. Hvis ansøgningen opfylder disse betingelser, udsteder styrelsen en opholdstilladelse (og D-visum), og ansøgeren kan indrejse i Danmark. Sagsbehandlingen i Styrelsen for International Rekruttering og Integration er afsluttet med udstedelsen af en opholdstilladelse.

Visumfri udlændinge eller udlændinge, som allerede er indrejst lovligt i Danmark, kan efter fast track-ordningen få udstedt en foreløbig arbejdstilladelse, så de kan påbegynde ansættelsen uden at afvente sagsbehandlingen i Styrelsen for International Rekruttering og Integration. I dette tilfælde er sagsbehandlingen i Styrelsen for International Rekruttering og Integration med henblik på udstedelse af en opholdstilladelse således ikke afsluttet, når ansættelsen påbegyndes.

Det foreslås, at der i tilfælde, hvor der er meddelt en foreløbig arbejdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 18, indsættes en ny bestemmelse, hvorefter Styrelsen for International Rekruttering og Integration inddrager den foreløbige arbejdstilladelse, hvis den relevante lønmodtagerorganisation inden for 10-dages fristen har gjort indsigelse mod, at der udstedes opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning, og det ikke inden for 6 uger fra det tidspunkt, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integration har modtaget indsigelsen, er endelig afklaret, om der er afgivet urigtige oplysninger om overenskomstmæssige forhold i tro- og loveerklæringen. Den foreslåede bestemmelse skal forebygge, at en udlænding, der har fået udstedt en foreløbig arbejdstilladelse, vil kunne arbejde uden begrænsning i den virksomhed, der har ansat udlændingen, mens det er under afklaring, om den stilling, udlændingen er ansat i, er dækket af den angivne overenskomst. Det skal ses i lyset af, at det ikke kan udelukkes, at der kan opstå situationer, hvor en endelig afklaring af, hvorvidt en konkret stilling er dækket af en overenskomst omfattet af den nye erhvervsordning, trækker ud, fordi der er uenighed herom mellem de pågældende overenskomstparter. Det er dog forventningen, at overenskomstparterne i langt de fleste tilfælde inden for perioden på 6 uger vil kunne komme til enighed om, hvorvidt en stilling er omfattet af en given overenskomst. Bestemmelsen indebærer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal inddrage den foreløbige arbejdstilladelse, når det kan konstateres, at der er gået 6 uger fra det tids-

punkt, hvor lønmodtagerorganisationen første gang gjorde indsigelse, og styrelsen endnu ikke er blevet orienteret om en endelig afklaring fra overenskomstparterne. Inddragelsen betyder, at udlændingen straks vil skulle ophøre med at arbejde. Udlændingen vil fortsat have ret til at opholde sig processuelt i Danmark, jf. udlændingelovens § 33 a, stk. 1, indtil der træffes endelig afgørelse om udlændingens ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede overenskomstbaserede beløbsordning, men udlændingen vil ikke have ret til at arbejde i Danmark. Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal som led i inddragelsen orientere arbejdsgiveren om, at udlændingens foreløbige arbejdstilladelse er inddraget, og at udlændingen derfor ikke længere har ret til at arbejde.

2.2.2.2. Krav om statsborgerskab i et land på landelisten

Det foreslås endvidere, at det skal være en betingelse for at kunne opnå opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning, at udlændingen er statsborger i et land, som fremgår af en liste over top 10 tredjelande målt på summen af danske investeringer i udlandet og udenlandske investeringer i Danmark, kandidatlande, der forhandler om optagelse i Den Europæiske Union, og lande, med hvilke Danmark har indgået en bilateral aftale om mobilitet, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 40.

Pr. 1. januar 2026 vil følgende 10 lande være på listen over top 10 tredjelande: Storbritannien, USA, Singapore, Kina (inklusive Hongkong), Japan, Canada, Australien, Indien, Brasilien og Malaysia. Hertil kommer Montenegro, Serbien, Nordmakedonien, Albanien, Ukraine og Moldova, der pt. udgør de lande, der forhandler om optagelse i Den Europæiske Union. Endelig har Danmark i februar 2024 indgået en mobilitetsaftale med Indien (der ligeledes fremgår af top 10 tredjelande målt på summen af investeringer pr. 1. januar 2026).

Den foreslåede betingelse skal sikre, at den nye overenskomstbaserede beløbsordning er rettet mod lande, som Danmark har økonomiske, handelsmæssige og øvrige udenrigspolitiske interesser i, og som har en tilstrækkelig økonomisk størrelse og dermed arbejdskraftspotentiale for Danmark. Landeafgrænsningen er baseret på en vurdering af danske økonomiske interesser, landenes økonomiske størrelse og arbejdskraftspotentiale, hvor investeringsaktivitet, strategiske mobilitetsaftaler og status som EU-kandidatland, der forhandler om optagelse i Den Europæiske Union, vurderes at være centrale indikatorer. Den valgte afgrænsning vurderes endvidere at kunne understøtte, at danske virksomheder gives øget adgang til at rekruttere arbejdskraft fra lande, som der erfaringsmæssigt er gode forudsætninger for at rekruttere fra og i forhold til hvilke, der allerede er oparbejdet erfaringer med at oplære og integrere medarbejdere på det danske arbejdsmarked.

Herudover understøtter tætte relationer til store investeringslande en stabil strøm af kapital og samarbejdsmuligheder, der bl.a. gør Danmark mere robust i den globale økonomi.

Ud over de nævnte top 10-tredjelande målt på summen af investeringer, vurderes EU-kandidatlande, der forhandler om optagelse i Den Europæiske Union, tillige at være en central indikator for Danmarks økonomiske interesser samt arbejdskraftpotentiale. Samtidig forventes EU-kandidatlandene, der forhandler om optagelse, i kraft af deres fremtidige integration i EU, at få stadigt større betydning for dansk økonomi. Ved EU-kandidatlande, der forhandler om optagelse i Den Europæiske Union, forstås kandidatlande, hvor Rådet for Den Europæiske Union har godkendt, at tiltrædelsesforhandlingerne opstartes. Et land anses derimod ikke for at forhandle om optagelse, hvis Rådet for Den Europæiske Union har fastslået, at tiltrædelsesprocessen enten er i stilstand eller de facto bragt til standsning.

For så vidt angår EU-kandidatlande, der forhandler om optagelse i Den Europæiske Union, omfatter listen over omfattede lande pr. 1. januar 2026 ikke Tyrkiet og Georgien, idet tiltrædelsesprocessen af Rådet for Den Europæiske Union betegnes som værende enten i stilstand eller som de facto bragt til standsning. Listen omfatter heller ikke Bosnien-Hercegovina, idet der ikke er blevet indledt tiltrædelsesforhandlinger mellem Rådet for Den Europæiske Union og Bosnien-Hercegovina.

En større tilgang af arbejdskraft fra EU-kandidatlande, der forhandler om optagelse i Den Europæiske Union, og de ti største tredjelande målt på summen af investeringer, vurderes således at kunne bidrage til at understøtte fortsatte tætte relationer til lande, som er af særlig betydning for danske økonomiske interesser nu og i fremtiden.

Ved at inkludere EU-kandidatlande, som forhandler om optagelse i Den Europæiske Union, gives der desuden en vis sikkerhed for, at der åbnes op for en øget rekruttering af international arbejdskraft fra de EU-kandidatlande, som i større eller mindre grad har påbegyndt en tilpasning til EU's regler og standarder inden for arbejdsmarked, sociale rettigheder og retsprincipper. Hermed styrkes virksomhedernes muligheder for at opbygge erfaringer og gode relationer til arbejdstagere fra lande, hvis statsborgere i fremtiden vil få fri adgang til at arbejde i Danmark som led i udøvelsen af arbejdskraftens fri bevægelighed inden for EU, hvis de opnår medlemskab. Endelig bidrager en prioritering af arbejdskraft fra EU-kandidatlande til Danmarks interesser i at fremme europæisk integration og stabilitet.

Endelig vurderes det, at inklusionen af lande, som Danmark har indgået bilaterale mobilitetsaftaler med, bidrager til at bygge bro mellem Danmark og de pågældende lande og styrke grundlaget for handel og investering yderligere. Signalet er således kun at inkludere bilaterale aftaleforpligtelser om styrket mobilitet for udenlandske arbejdstagere med lande, som Danmark har økonomiske samt øvrige udenrigspolitiske interesser i, og som har en tilstrækkelig økonomisk størrelse og dermed et arbejdskraftpotentiale for Danmark, og som regeringen har godkendt.

Såfremt Danmark indgår nye bilaterale mobilitetsaftaler,

som regeringen har godkendt, vil de pågældende lande skulle inkluderes på lanelisten, medmindre en af undtagelserne, jf. nærmere nedenfor, finder anvendelse.

Det foreslås herudover, at lande, der i øvrigt opfylder et eller flere af de angivne kriterier for at komme på lanelisten, ikke skal kunne optages på listen, hvis væsentlige udenrigspolitiske hensyn taler herimod.

Udlændinge- og Integrationsministeriet vil således både i forbindelse med ordningens opstart og i forbindelse med den løbende opdatering af lanelisten, jf. nærmere nedenfor, sende den samlede liste over omfattede lande i høring hos Udenrigsministeriet med henblik på en vurdering af udenrigspolitiske konsekvenser ved inklusion af et land. Vurderingen af de udenrigspolitiske konsekvenser af, at statsborgere fra et af de oplistede lande får lettere adgang til det danske arbejdsmarked, beror på et skøn, hvor der i vurderingen særligt sigtes mod situationer, hvor undladelse af at optage et land på lanelisten må anses for nødvendigt af hensyn til statens sikkerhed og udenrigs-, sikkerheds- eller forsvarspolitiske, herunder europæiske og alliancemæssige, hensyn. Undtagelsen vil således alene skulle omfatte de helt særlige tilfælde, hvor inklusionen af et land vil have udenrigspolitiske konsekvenser i en sådan grad, at Udlændinge- og Integrationsministeriet som det klare udgangspunkt bør undlade at optage det pågældende land på lanelisten, selvom landet opfylder de ovenfor beskrevne kriterier. Udenrigsministeriet vil i den forbindelse foretage en helhedsvurdering af, om optagelse af det pågældende land på listen vurderes at ville skabe en nærliggende fare for, at rigets udenrigspolitiske interesser mv., bl.a. forholdet til andre lande eller internationale organisationer, vil lide skade. Udenrigsministeriet vil i forbindelse med høringsprocessen herudover kunne vurdere, om der er behov for, at der via Udenrigsministeriet indledes en forudgående dialog med relevante lande, hvis det f.eks. vurderes, at en sådan dialog kan afbøde eventuelle udenrigspolitiske konsekvenser af en påtænkt optagelse på lanelisten, eller at en forudgående diplomatisk dialog kan gøre det unødvendigt at undlade at optage et land på listen. Den endelige liste vil i øvrigt blive administreret af Udlændinge- og Integrationsministeriet.

Det foreslås endvidere, at visumpligtige statsborgere fra lande, som fremgår af visumhovedgruppe 4 eller 5, jf. bilag 2 i visumbekendtgørelsen, ikke skal kunne anvende den foreslåede ordning.

Baggrunden for forslaget om, at visumpligtige statsborgere fra lande i visumgruppe 4 og 5 ikke skal kunne anvende den foreslåede ordning, er, at der er tale om lande, hvortil der er udsendelsesvanskeligheder eller lande, hvis statsborgere vurderes at udgøre en særlig høj risiko for indvandring i Danmark eller andre Schengenlande. Sammenholdt med, at den foreslåede overenskomstbaserede beløbsordning giver mulighed for, at en bredere gruppe af udlændinge potentielt kan opnå opholds- og arbejdstilladelse i Danmark, end det er tilfældet på de allerede gældende erhvervsordninger, er det vurderingen, at der i forhold til den nye ordning i højere

grad vil være behov for at sikre, at udlændinge, der får opholds- og arbejdstilladelse efter ordningen, samt deres medfølgende familie kan og vil rejse tilbage til deres hjemland i tilfælde af, at deres tilladelse udløber eller bliver inddraget, og at de pågældende ikke i stedet vælger at søge om asyl.

I de særlige situationer, hvor visse grupper af statsborgere fra lande, der fremgår af visumhovedgruppe 4 eller 5, er fritaget fra krav om visum, vil disse grupper af statsborgere dog fortsat have mulighed for at søge om opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning, såfremt det land, de er statsborgere i, opfylder et eller flere af kriterierne for at komme på lanelisten, da de netop ikke er omfattet af den begrænsning, der ligger i, at landet som sådan er omfattet af en specifik visumgruppe. Det vil f.eks. gælde statsborgere fra Kosovo, som er indehavere af biometriske pas, og som derfor er fritaget for krav om visum ved indrejse i Danmark. Hvis der måtte blive indledt forhandlinger om optagelse i EU med Kosovo, som er kandidatland, vil visumfri statsborgere med biometrisk pas derfor kunne søge om opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning, selvom Kosovo på det tidspunkt fortsat, som det er tilfældet i dag, måtte fremgå af visumhovedgruppe 4.

Det bemærkes, at der i praksis ikke forventes at være sammenfald mellem de lande, der opfylder kriterierne for at komme på lanelisten for ordningen, og lande, som fremgår af visumhovedgruppe 4 og 5.

Endelig foreslås det, at udlændinge- og integrationsministeren gives bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler og procedurer for listen over lande efter den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 40, jf. herved den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 41.

Det er hensigten at fastsætte nærmere regler og procedurer i udlændingebekendtgørelsen for, hvordan listen over lande løbende opdateres, herunder den nærmere opgørelsesmetode for top 10 tredjelande målt på summen af danske investeringer i udlandet og udenlandske investeringer i Danmark. For så vidt angår opdatering af listen, er det hensigten, at Udlændinge- og Integrationsministeriet vil sørge for løbende at opdatere listen over de lande, hvis statsborgere vil have mulighed for at søge om opholds- og arbejdstilladelse efter den nye ordning. Opdatering af listen forudsættes at ske først på året hvert 2. år. For at give virksomheder mulighed for at afslutte igangværende rekrutteringsprocesser på baggrund af den tidligere liste, vil listen først træde i kraft 3 måneder efter offentliggørelse. Den 2-årige opdatering af listen vil bidrage til en vis forudsigelighed for både arbejdsgivere og arbejdstagere, der skal anvende den nye ordning, idet de lande, der er omfattet af ordningen, er sikret en plads på listen i en periode på 2 år ad gangen. Samtidig tages der med en løbende opdatering hensyn til, at statsborgere fra lande, der f.eks. grundet stigende ind- og udgående investeringer med Danmark efterfølgende er kommet på top 10-listen over tredjelande målt på summen af danske investeringer i udlandet og udenlandske investeringer i Danmark, vil kunne anvende den foreslåede ordning. Det forhold, at et land

opfylder betingelsen om at være på top 10 tredjelande målt på investeringer, indebærer dog ikke i sig selv, at en statsborger fra det pågældende land straks kan gøre brug af ordningen. Det er således en betingelse, at landet er optaget på den af udlændinge- og integrationsministeren offentliggjorte liste.

Hvis et land, som ellers er blandt top 10-tredjelande målt på summen af danske investeringer i udlandet og udenlandske investeringer i Danmark, ikke fremgår af listen, fordi udenrigspolitiske hensyn taler herimod, betyder det ikke, at et land, der ellers ville ligge uden for top 10, rykker op blandt top 10-tredjelande på listen. I den situation vil listen af top 10-tredjelande bestå af de øvrige 9 tredjelande.

Udover ved ordningens opstart og i forbindelse med den regelmæssige opdatering af listen over lande, vil Udlændinge- og Integrationsministeriet kunne foretage en opdatering af listen, hvis der er særlige forhold der taler herfor, f.eks. væsentlige udenrigspolitiske hensyn, der ikke kan afvente den regelmæssige opdatering af listen.

2.2.2.3. Øvrige betingelser, forlængelse, inddragelse og klagadgang

Det vil være en betingelse for at opnå opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede beløbsordning, at der er tale om et reelt ansættelsestilbud. Er der en vis formodning om, at de faktiske ansættelsesforhold ikke stemmer overens med det, der fremgår af ansøgningen, og de faktiske ansættelsesforhold ikke vil opfylde betingelserne for en opholdstilladelse efter den foreslåede ordning, eller hvis det afgørende formål med aftalen eller tilbuddet om ansættelse er at skaffe udlændingen et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå, vil der blive meddelt afslag på opholds- og arbejdstilladelse, jf. herved udlændingelovens § 9 a, stk. 29. Det svarer til, hvad der i øvrigt gælder for udlændinge, der søger opholds- og arbejdstilladelse efter de gældende erhvervsordninger.

Det vil efter forslaget desuden være en betingelse for at kunne opnå opholds- og arbejdstilladelse, at udlændingen er tilbudt ansættelse med en årlig aflønning på et mindstebeløb svarende til 322.000 kr. (2026-niveau). I praksis vil opgørelsen af, om beløbsgrænsen er opfyldt, ske på samme måde som på den almindelige beløbsordning og den supplerende beløbsordning i dag. Det betyder, at kun aflønning, som reelt udgør likvide midler, herunder udbetalte feriepenge og søgnehelldagsbetaling, vil kunne indgå i opgørelsen. Indbetalinger til arbejdsmarkedspensioner vil kunne medregnes ved opgørelsen af lønniveauet, og det vil både være den del af pensionsbidraget, der betales af arbejdsgiveren, og den del, der betales af lønmodtageren, der vil kunne medregnes. Der til vil en fritvalgsordning (inklusiv søgnehelldagsopsparing) kunne medregnes, hvis udlændingen giver tilsagn om, at fritvalgsordningen enten indbetales som pension eller udbetales som løn. I opgørelsen af lønnen vil værdien af f.eks. kost, logi, diæter, fri bil, fri telefoni, internet, naturalier, abonnementer eller andre ydelser, som tilbydes den ansatte

af arbejdsgiveren, ikke kunne medregnes. En arbejdsgiver vil dog kunne give personalegoder i form af eksempelvis kost og logi som et tillæg til lønnen, ligesom arbejdsgiveren vil kunne udbetale f.eks. merarbejde og bonus i et andet land. Disse elementer vil dog ikke indgå i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations beregning af, om betingelsen om en årlig aflønning på mindst 322.000 kr. (2026-niveau) er opfyldt. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil ikke kunne forholde sig til, om en given løn er overenskomstmæssig eller overholder overenskomsten. Dette spørgsmål afklares af arbejdsmarkedets parter. Hvis styrelsen ved den almindelige kontrol konstaterer, at en udlænding ikke får den løn, som er angivet i vedkommendes ansættelseskontrakt, vil styrelsen skulle orientere de relevante overenskomstparter herom med henblik på, at de kan tage stilling til, om lønnen er overenskomstmæssig, jf. nærmere nedenfor.

Med forslaget vil det endvidere være en betingelse for at kunne opnå opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning, at de forudgående tre måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed på ansøgningstidspunktet i gennemsnit ikke har oversteget et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau. Det svarer til, hvad der i dag gælder efter den supplerende beløbsordning.

Udlændingebekendtgørelsen fastlægger i dag, hvilket niveau den sæsonkorrigerede bruttoledighed ikke må overstige, jf. således udlændingebekendtgørelsens § 22, stk. 8. Det betyder, at der alene vil kunne meddeles opholdstilladelse efter den foreslåede nye overenskomstbaseret ordning, hvis de forudgående tre måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed i gennemsnit ikke har oversteget 3,75 pct. på ansøgningstidspunktet. Procentsatsen kan reguleres, når forholdene på det danske arbejdsmarked ændrer sig.

Det foreslås også, at opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning skal betinges af, at udlændingen i 2 år forud for ansøgningens indgivelse ikke er idømt eller har vedtaget en bøde her i landet på 3.000 kr. eller derover efter straffeloven, lov om euforiserende stoffer, lov om våben og eksplosivstoffer m.v. eller udlændingeloven, jf. den foreslåede ændring af bestemmelsen i udlændingelovens § 9 a, stk. 33, 1. pkt. Det svarer til, hvad der i dag gælder for udlændinge, der søger opholdstilladelse efter den supplerende beløbsordning.

Udlændingen vil ved indgivelse af ansøgningen om opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning på tro og love skulle erklære, at vedkommende i 2 år forud for ansøgningens indgivelse ikke her i landet er idømt eller har vedtaget en bøde på 3.000 kr. eller derover efter de angivne love.

Det foreslås også, at opholds- og arbejdstilladelse efter den nye foreslåede ordning skal betinges af, at udlændingen efter ansøgningens indgivelse ikke her i landet idømmes eller vedtager en bøde på 3.000 kr. eller derover efter straffeloven, lov om euforiserende stoffer, lov om våben og eksplo-

sivstoffer m.v. eller udlændingeloven, jf. herved udlændingelovens § 9 a, stk. 33, 2. pkt. Det svarer ligeledes til, hvad der i dag gælder for udlændinge, der søger opholdstilladelse efter den supplerende beløbsordning.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil som led i styrelsens almindelige kontrolindsats i et antal sager føre stikprøvevis kontrol af, om betingelsen om, at udlændingen i 2 år forud for ansøgningens indgivelse ikke er idømt eller har vedtaget en bøde her i landet på 3.000 kr. eller derover efter straffeloven, lov om euforiserende stoffer, lov om våben og eksplosivstoffer m.v. eller udlændingeloven, er opfyldt. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil endvidere i et antal sager føre kontrol med, om udlændingen efter ansøgningens indgivelse her i landet idømmes eller vedtager en bøde efter straffeloven, lov om euforiserende stoffer, lov om våben og eksplosivstoffer m.v. eller udlændingeloven.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil i den forbindelse anmode politiet (Midt- og Vestjyllands Politi, Politiets Administrative Center (PAC)) om enkeltstående oplysninger fra Kriminalregisteret om, hvorvidt udlændingen i den for den konkrete sag relevante periode er idømt eller har vedtaget en bøde her i landet på 3.000 kr. eller derover efter straffeloven, lov om euforiserende stoffer, lov om våben og eksplosivstoffer m.v. eller udlændingeloven, jf. herved § 22, stk. 1, nr. 6, i bekendtgørelse nr. 1860 af 23. september 2021 om behandling af personoplysninger i Det Centrale Kriminalregister (Kriminalregisterbekendtgørelsen). En sådan dom eller bøde vil betyde, at der skal meddeles afslag eller ske inddragelse af en allerede meddelt opholds- og arbejdstilladelse. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil løbende foretage stikprøvekontroller af, om betingelsen er opfyldt, ligesom styrelsen konkret vil tjekke betingelsen i forbindelse med forlængelse af meddelte opholds- og arbejdstilladelser efter ordningen.

Det vil udtrykkeligt fremgå af den opholds- og arbejdstilladelse, som udlændingen meddeles, dels at tilladelsen er betinget af, at stillingen, som udlændingen ansættes i, er omfattet af en nærmere angiven overenskomst, dels at tilladelsen er betinget af, at udlændingen i 2 år forud for ansøgningens indgivelse ikke er idømt eller har vedtaget en bøde her i landet på 3.000 kr. eller derover efter straffeloven, lov om euforiserende stoffer, lov om våben og eksplosivstoffer m.v. eller udlændingeloven, og endelig at tilladelsen er betinget af, at udlændingen efter ansøgningens indgivelse ikke her i landet idømmes eller vedtager en bøde på 3.000 kr. eller derover efter straffeloven, lov om euforiserende stoffer, lov om våben og eksplosivstoffer m.v. eller udlændingeloven.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3 om forholdet til databeskyttelsesreglerne.

Det foreslås, at opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede nye erhvervsordning ikke skal kunne meddeles, hvis den ansættelse, som udlændingen har indgået aftale eller fået tilbud om, er omfattet af en lovlig konflikt. Det svarer

til, hvad der i øvrigt gælder for udlændinge, der har søgt opholdstilladelse på baggrund af et jobtilbud stedfæstet til (dvs. tilknyttet) en bestemt arbejdsgiver, jf. herved udlændingelovens § 9 a, stk. 9.

Det foreslås også, at der i førstegangssager skal kunne meddeles opholdstilladelse efter den foreslåede ordning for en periode på op til 3 år med mulighed for forlængelse i op til 4 år ad gangen. Bekendtgørelse nr. 1354 af 17. november 2025 om udlændinges adgang her til landet (udlændingebekendtgørelsen) vil blive ændret i overensstemmelse hermed. Efter praksis vil der meddeles tilladelse i en kortere periode end de henholdsvis 3 og 4 år i tilfælde, hvor f.eks. udlændingens pas udløber tidligere.

Det bemærkes, at en opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede nye erhvervsordning kun vil give adgang til at arbejde hos den arbejdsgiver, hvortil arbejdstilladelsen er stedfæstet, jf. udlændingebekendtgørelsens § 26, stk. 1, 1. pkt., jf. § 25, stk. 1.

Det foreslås endvidere, at udlændinge med opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning skal omfattes af jobskiftereglen i udlændingelovens § 9 a, stk. 11. Det betyder, at en udlænding med opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede erhvervsordning, der har indgået aftale eller fået tilbud om et nyt ansættelsesforhold eller ønsker at skifte opholdsgrundlag under et igangværende ansættelsesforhold, kan opholde sig i Danmark og arbejde i tiden, indtil der er taget stilling til, om udlændingen kan meddeles opholdstilladelse på baggrund af det nye ansættelsesforhold efter den foreslåede ordning eller på baggrund af en af de andre gældende erhvervsordninger i udlændingelovens § 9 a, stk. 2. Ansøgning om opholdstilladelse efter det nye ansættelsesforhold skal dog indgives senest på det tidspunkt, hvor udlændingen påbegynder det nye arbejde. En udlænding, der f.eks. tilbydes andet arbejde i Danmark eller en ny ansættelse i den samme virksomhed, vil således kunne fortsætte opholdet her i landet og påbegynde det nye arbejde straks efter ansøgningens indgivelse. Det svarer til, hvad der i øvrigt gælder for udlændinge, der har opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse ved en stedfæstet arbejdsgiver i Danmark.

Ligeledes foreslås det, at udbetaling af løn til en udlænding, der meddeles opholds- og arbejdstilladelse efter den nye erhvervsordning, skal ske til en dansk bankkonto, jf. herved udlændingelovens § 9 a, stk. 25. Det svarer til, hvad der gælder for udlændinge, der har opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter bl.a. den supplerende beløbsordning i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 13.

Herudover vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration, ligesom det er tilfældet i dag, kunne foretage stikprøvekontroller gennem bl.a. udtræk af e-indkomst af, hvorvidt udlændingen får den løn, der fremgår af ansættelseskontrakten.

Hvis udlændingens løn ikke svarer til den løn, der fremgår

af udlændingens ansættelseskontrakt, men lønnen opfylder beløbsgrænsen for ordningen, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration som led i samarbejdsproceduren med arbejdsmarkedets parter orientere de relevante overenskomstparter for den overenskomst, udlændingen er ansat efter, med henblik på at afklare, om lønnen er i overensstemmelse med den overenskomst, udlændingen er ansat efter. Ved styrelsens orientering af overenskomstparterne vil styrelsen gøre opmærksom på, at styrelsen ved kontrol har observeret uoverensstemmelser mellem den løn, der fremgår af en udlændings kontrakt, og den faktisk udbetalte løn, samt navn og CVR.nr. på den virksomhed, udlændingen er ansat i. Styrelsen vil ikke kunne udlevere oplysninger om udlændingen, herunder navn, sags-ID mv., eller oplyse om den i kontrakten fastsatte løn og den udbetalte løn. Det vil således være op til overenskomstparterne at kontrollere virksomheden i medfør af deres adgang til kontrol af overenskomsten og informere styrelsen, hvis den udbetalte løn ikke er overenskomstmæssig. I så fald vil udlændingens opholds- og arbejdstilladelse samt certificeringen for den virksomhed, der har ansat udlændingen, kunne inddrages. En inddragelse vil dog først kunne finde sted, hvis der er truffet endelig afgørelse i det fagretlige system om, at lønnen ikke lever op til overenskomsten, eller hvis overenskomstparterne ved fælles indstilling meddeler Styrelsen for International Rekruttering, at lønnen ikke lever op til overenskomsten, jf. de foreslåede bestemmelser i udlændingeloven § 9 a, stk. 25, 4. pkt., og § 19, stk. 1, nr. 21.

Styrelsen vil desuden løbende påse, at udlændingens årlige lønindkomst opfylder beløbsgrænsen. Hvis udlændingens løn ikke lever op til beløbsgrænsen, vil styrelsen kunne inddrage udlændingens opholds- og arbejdstilladelse, jf. udlændingelovens § 19, uden inddragelse af overenskomstparterne.

Det foreslås også, at der efter ansøgning skal kunne meddeles opholdstilladelse til medfølgende familie til udlændinge, der får opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning. Medfølgende familie omfatter som det altovervejende udgangspunkt ægtefælle eller fast samlever samt hjemmeboende børn under 18 år. Eventuel medfølgende familie vil, som det i øvrigt gælder for medfølgende familie til udenlandske arbejdstagere i Danmark, være fritaget for krav om arbejdstilladelse, jf. udlændingelovens § 14, stk. 1, nr. 7, medmindre det medfølgende familiemedlem samtidig arbejder for samme virksomhed som den udenlandske arbejdstager eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som den udenlandske arbejdstager arbejder for, jf. herved § 9 m, stk. 2. Det svarer til, hvad der i øvrigt gælder for medfølgende familie til udenlandske arbejdstagere efter erhvervsordningerne.

Herudover foreslås det, at meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse efter den nye erhvervsordning skal betinges af, at udlændingen og eventuel medfølgende familie ikke modtager hjælp efter lov om aktiv socialpolitik, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 4, 1. pkt. Det svarer til, hvad der i øvrigt gælder for udlændinge med opholdstilladelse på

baggrund af beskæftigelse her i landet samt deres eventuelle medfølgende familie.

Det foreslås ligeledes, at en udlænding, der indgiver ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse og forlængelse af opholds- og arbejdstilladelse efter den nye erhvervsordning, ligesom det gælder for andre sager om opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse, skal betale et gebyr, medmindre Danmarks internationale forpligtelser eller EU-reglerne tilsiger andet, jf. udlændingelovens § 9 h, stk. 1, nr. 4. Gebyret for at søge opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse er pr. 1. januar 2026 fastsat til 6.810 kr., jf. gebyrbekendtgørelsens § 5, stk. 2, nr. 1. Ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning og forlængelse af en sådan opholds- og arbejdstilladelse skal indgives til Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Tilladelsen vil kunne forlænges, hvis den årlige lønindkomst opfylder lønkravet. Er beløbsgrænsen reguleret med satsreguleringsprocenten og en tilpasningsprocent, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 29, og udlændingen derfor ikke længere opfylder lønkravet, foreslås det, at opholds- og arbejdstilladelsen skal kunne forlænges, hvis der er tale om samme ansættelsesforhold, og udlændingens årsløn fortsat opfylder den beløbsgrænse, som var gældende, da udlændingen fik sin opholdstilladelse. Det svarer til, hvad der i dag gælder for udlændinge, der søger forlængelse af en opholdstilladelse efter beløbsordningen og den supplerende beløbsordning. Der henvises til den foreslåede ændring af udlændingelovens § 9 a, stk. 14, 1. pkt.

Herudover foreslås det, at en opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede nye erhvervsordning skal kunne forlænges, uanset at de forudgående tre måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed i gennemsnit har oversteget et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau, hvis udlændingen er i samme ansættelsesforhold, som lå til grund for meddelelse af opholdstilladelsen. Det svarer til, hvad der i dag gælder for udlændinge, der søger forlængelse af en opholdstilladelse efter beløbsordningen og den supplerende beløbsordning. Der henvises til den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 14, 4. pkt.

Tilsvarende gælder, hvis det land, som udlændingen er statsborger i, ikke længere er på listen over lande omfattet af ordningen, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 40. I så fald vil opholds- og arbejdstilladelsen kunne forlænges, hvis der er tale om samme ansættelsesforhold, som lå til grund for meddelelse af den oprindelige opholdstilladelse. Der henvises til den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 14, 5. pkt.

De øvrige betingelser for meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning skal fortsat være opfyldt, for at tilladelsen kan forlænges.

Afslag på opholds- og arbejdstilladelse og afslag på forlængelse af opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, vil kunne påklages til Udlændingenævnet, jf. udlændingelovens

§ 46 a, stk. 1. Der skal betales et gebyr for at indgive klage over afslag på opholds- og arbejdstilladelse og forlængelse af opholds- og arbejdstilladelse, jf. udlændingelovens § 9 h, stk. 5, 2. pkt. Gebyret er pr. 1. januar 2026 fastsat til 1.040 kr., jf. § 5, stk. 7, i gebyrbekendtgørelsen. Det fremgår af § 46 a, stk. 3, 1. pkt., at klage til Udlændingenævnet skal være indgivet, inden 8 uger efter at klageren har fået meddelelse om afgørelsen.

Udlændingenævnet vil dog ikke i forbindelse med behandlingen af klager over afslag på opholds- og arbejdstilladelse og afslag på forlængelse af opholds- og arbejdstilladelse kunne tage stilling til spørgsmål, der er behandlet i det fagretlige system, eller hvor der er opnået enighed mellem overenskomstparterne i overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel. Det drejer sig om overtrædelse af overenskomst, manglende adgang til kontrol og idømt bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft.

Hvis udlændingen ikke længere opfylder betingelserne for sin opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede erhvervsordning, f.eks. hvis Styrelsen for International Rekruttering og Integration får oplysninger om, at udlændingens ansættelse ikke, eller ikke længere, opfylder betingelserne for ordningen, f.eks. fordi udlændingen er blevet idømt eller har vedtaget en bøde på 3.000 kr. eller derved efter straffeloven, lov om euforiserende stoffer, lov om våben og eksplosivstoffer m.v. eller udlændingeloven, vil styrelsen kunne inddrage opholds- og arbejdstilladelsen, jf. udlændingelovens § 19, stk. 2, nr. 1.

Der vil dog i en inddragelsessituation skulle tages hensyn til udlændingen og dennes eventuelle families tilknytning til Danmark m.v., jf. udlændingelovens § 26, stk. 1, jf. § 19 a, stk. 2, i situationer, hvor inddragelsen efter en konkret vurdering må antages at virke særlig belastende for udlændingen. Det svarer til, hvad der i dag gælder ved afgørelse af, om en opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 1-11 og 13-14, skal inddrages.

Udlændingen vil kunne søge om opholdstilladelse på andet grundlag efter udlændingelovens regler og meddeles opholdstilladelse, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt. Har udlændingen eksempelvis fået tilbud om ny ansættelse, kan udlændingen søge om opholds- og arbejdstilladelse efter en af de øvrige erhvervsordninger i henhold til reglerne i udlændingelovens § 9 a.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelse om inddragelse af opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, vil kunne påklages til Udlændingenævnet, jf. udlændingelovens § 46 a, stk. 1. Tilsvarende vil afgørelser om inddragelse af en foreløbig arbejdstilladelse, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 19, kunne påklages til Udlændingenævnet.

Der skal ikke betales gebyr herfor, men klagen skal være

indgivet inden 8 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, jf. § 46 a, stk. 3, 1. pkt.

Udlændingenævnet vil dog ikke i forbindelse med behandlingen af klager over inddragelse kunne tage stilling til spørgsmål, der er behandlet i det fagretlige system, eller hvor der er opnået enighed mellem overenskomstparterne i overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel. Det drejer sig om overtrædelse af overenskomst, manglende adgang til kontrol og idømt bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft. Tilsvarende vil Udlændingenævnet ikke kunne tage stilling til spørgsmål om overholdelse af en overenskomst, som endnu ikke er endelig afklaret mellem overenskomstparterne i forbindelse med inddragelse af en foreløbig arbejdstilladelse, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 19. Hvis der mellem overenskomstparterne opnås enighed i en sag om inddragelse af en foreløbig arbejdstilladelse, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 19, vil en eventuelt verserende klagesag skulle henlægges, da den retlige interesse i at få prøvet sagen ikke længere er aktuel.

3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

Behandling af personoplysninger er reguleret af databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

Den behandling af personoplysninger, herunder oplysninger om navn, cpr.nr. og strafbare forhold, som den foreslåede overenskomstbaserede beløbsordning i lovforslagets § 9 a, stk. 2, nr. 15, vil foranledige, vil medføre, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration, Udlændingenævnet og politiet (Midt- og Vestjyllands Politi, Politiets Administrative Center (PAC)) skal behandle personoplysningerne inden for rammerne af databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven, jf. forvaltningslovens § 28, stk. 1.

Udlændinge- og Integrationsministeriet vurderer, at behandlingen i Styrelsen for International Rekruttering og Integration og Udlændingenævnet af ikke-følsomme personoplysninger om udlændinge samt oplysninger om strafbare forhold i forbindelse med ansøgningen og efterfølgende kontrol er omfattet af databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e. Der er herved lagt vægt på, at behandlingen af de nævnte oplysninger er nødvendige for de pågældende myndigheders offentlige myndighedsudøvelse i forbindelse med behandlingen af ansøgninger om opholdstilladelser, forlængelse af opholdstilladelse, stikprøvekontrol samt behandling af klagesager omfattet af den foreslåede overenskomstbaserede beløbsordning.

Det er endvidere vurderingen, at videregivelse af udlændingens navn og cpr-nummer til politiet (Midt- og Vestjyllands Politi, Politiets Administrative Center (PAC)) med henblik på at identificere udlændingen i Kriminalregisteret er omfattet af databeskyttelseslovens § 11, stk. 1. Det bemærkes, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration samt

Udlændingenævnets videregivelse ikke vil indeholde oplysninger om strafbare forhold.

For så vidt angår politiets videregivelse af enkeltstående oplysninger fra Kriminalregisteret bemærkes det, at videregivelse af personoplysninger til Styrelsen for International Rekruttering og Integration og Udlændingenævnet er omfattet af § 22, nr. 5 og 6, i bekendtgørelse nr. 1860 af 23. september 2021 om behandling af personoplysninger i Det Centrale Kriminalregister.

Udlændinge- og Integrationsministeriet bemærker, at der som led i forslaget om den nye overenskomstbaserede beløbsordning vil skulle ske udveksling af personoplysninger, herunder oplysninger om strafbare forhold, mellem Styrelsen for International Rekruttering og Integration, Udlændingenævnet og politiet med henblik på, at udlændingemyndighederne kan kontrollere, om de foreslåede betingelser for henholdsvis certificering af virksomheder efter den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, og meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, er opfyldt.

Det gælder bl.a. betingelsen om, at en udlænding 2 år forud for ansøgningens indgivelse ikke her i landet er idømt eller har vedtaget en bøde på 3.000 kr. eller derover efter de love, der fremgår af udlændingelovens § 9 a, stk. 33, 1. pkt., og at udlændingen efter ansøgningens indgivelse ikke her i landet idømmes eller vedtager en bøde på 3.000 kr. eller derover efter de i bestemmelsen angivne love i medfør af udlændingelovens § 9 a, stk. 33, 2. pkt.

Udlændinge- og Integrationsministeriet vurderer, at behandling af oplysninger om strafbare forhold kan ske med hjemmel i de foreslåede bestemmelser, jf. databeskyttelseslovens § 1, stk. 3, i en sag, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integration og Udlændingenævnet fra politiet skal indhente oplysninger om enkeltstående oplysninger fra Kriminalregisteret med henblik på, at udlændingemyndighederne kan vurdere, om betingelserne for certificering eller opholds- og arbejdstilladelse er opfyldt. Der er herved lagt vægt på, at indhentelse af oplysningerne er nødvendig for varetagelsen af Styrelsen for International Rekruttering og Integrations opgave med at føre almindelige stikprøvekontroller i et antal sager.

For så vidt angår Styrelsen for International Rekruttering og Integrations videregivelse af oplysninger til Udlændingenævnet vurderes det, at videregivelsen er omfattet af databeskyttelseslovens § 8, stk. 2, nr. 3, idet videregivelsen er påkrævet for den afgørelse, som Udlændingenævnet skal træffe. Der er lagt vægt på, at videregivelsen fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration til Udlændingenævnet er nødvendig for, at Udlændingenævnet som klageinstans kan vurdere, om betingelserne for meddelelse af certificering eller opholds- og arbejdstilladelse, er opfyldt.

Det bemærkes, at Styrelsen for International Rekruttering og

Integration og Udlændingenævnet vil iagttage oplysningspligten i henholdsvis ansøgningsprocessen og klageprocessen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 13, stk. 1-2 og artikel 14, stk. 1-2, hvor udlændingemyndighederne bl.a. vil oplyse udlændingen om, at udlændingemyndighederne i forbindelse med efterfølgende kontrol kan indhente oplysninger om strafbare forhold fra Kriminalregisteret uden udlændingens samtykke. Det bemærkes endvidere, at de omhandlede myndigheder ved den behandling af personoplysninger, som er nødvendig for sagsoplysningen i disse sager, vil skulle overholde de generelle principper for behandling af personoplysninger, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 5.

Udlændinge- og Integrationsministeriet bemærker herudover, at der som led i forslaget om den nye overenskomstbaserede beløbsordning vil skulle ske udveksling af oplysninger fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration til arbejdsmarkedets parter. Det vil både ske som led i proceduren beskrevet i den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 44 a, stk. 26, samt i forbindelse med den løbende kontrol af betingelserne om overenskomstdækning, adgang til kontrol af en virksomheds overholdelse af en overenskomst og ingen idømt bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft.

Efter proceduren i den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 26, vil de tro- og loveerklæringer, som virksomhederne skal underskrive om, at virksomheden vil overholde betingelserne om henholdsvis overenskomstdækning, adgang til kontrol og ingen idømt bod, blive sendt til arbejdsmarkedets parter.

Der er som udgangspunkt ikke tale om videregivelse af personoplysninger, idet tro- og loveerklæringerne alene angår virksomhedernes forhold, herunder virksomhedens navn og CVR.nr.

I tilfælde, hvor der alligevel måtte ske videregivelse af personoplysninger (f.eks. navn på ejeren af en bestemt virksomhed), vil videregivelsen være nødvendig for Styrelsen for International Rekruttering og Integrations varetagelse af den myndighedsopgave, der er forbundet med administrationen af den foreslåede nye erhvervsordning, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e. Det er desuden vurderingen, at videregivelsen af oplysningerne i sådanne tilfælde lever op til betingelsen om proportionalitet i medfør af databeskyttelseslovens § 5, stk. 2, idet der alene videregives de oplysninger, der er nødvendige for, at parterne kan føre kontrol med, om en virksomhed overholder de betingelser, der er nødvendige for certificering eller opholds- og arbejdstilladelse.

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Etablering af den nye overenskomstbaserede beløbsordning skønnes på det foreliggende grundlag at medføre merudgifter til øget sagsbehandling i Styrelsen for International Re-

kruttering og Integration på op til 1,3 mio. kr. i 2026, og derefter 7,3 mio. kr. årligt varigt, når ordningen er fuldt indfaset (2026-niveau). Udgifterne gebyrfinansieres inden for den eksisterende gebyrstruktur for ansøgninger om opholds- og arbejdstilladelse. Den øgede administration vil dog føre til en anslået stigning på 88,9 administrative statslige årsværk i Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Herudover indebærer forslaget om en ny overenskomstbaseret erhvervsordning, at der etableres samarbejdsprocedurer mellem arbejdsmarkedets parter og en offentlig myndighed som led i administration og kontrol af en opholdsordning for international arbejdskraft, hvilket adskiller sig fra den gængse praksis, hvor fagbevægelsens kontrol primært har haft betydning internt i aftalesystemet mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Regeringen afsætter på den baggrund 10,2 mio. kr. årligt fra 2027 og frem (2026-niveau) til bl.a. at understøtte fagbevægelsens kontrolindsats, herunder til tolkebistand. Tildelingen af midlerne administreres af Beskæftigelsesministeriet og er et øremærket driftstilskud til Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). Tilskuddet ydes fra 2027 og videreføres så længe der er medarbejdere med ophold efter ordningen. Midlerne må ikke anvendes til andre formål end understøttelse af kontrolindsatsen, herunder tolkebistand. Bevillingen for 2027 og frem optages på de årlige bevillingslove. Der overføres 5,1 mio. kr. (i 2026-niveau) fra § 35.11.19. Regeringsreserve i 2026 til eksisterende hovedkonto § 17.46.47 Afhjælpning af mangel på arbejdskraft. Midlerne bliver omfattet af tekstanmærkning 115, der bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler for bevillingens anvendelse, herunder for ydelse af tilskud, regnskab og revision samt om tilbagebetaling, endelighed og afvisning af ansøgninger. Den konkrete udmøntning skal fastsættes nærmere.

Lovforslaget forventes desuden at medføre begrænsede merudgifter for politiet, der kan henføres til et mindre øget ressourceforbrug ved Politiets Administrative Center (PAC), der vil skulle foretage manuel sagsbehandling i form af opslag i Kriminalregistret. Merudgiften vurderes at kunne afholdes inden for politiets eksisterende økonomiske rammer.

Lovforslaget skønnes ikke at have økonomiske konsekvenser for kommuner og regioner.

Lovforslaget skønnes samlet at have positive økonomiske konsekvenser for det offentlige. Ordningen skønnes således at medføre merindtægter fra øget arbejdsudbud på henholdsvis 50 mio. kr. i 2027, 75 mio. kr. i 2028 og 100 mio. kr. i 2029, stigende til 550 mio. kr. i 2050 og frem. Samtidig er skønnet for virkningen på væksten i det demografiske træk på offentlige forbrugsudgifter 25 mio. kr. i 2027 og 2028 og 50 mio. kr. i 2029, stigende til 350 mio. kr. i 2050 og frem (i 2025-niveau). De merudgifter, som forslaget skønnes at medføre, forventes at blive modsvaret af merindtægterne fra arbejdsudbud for udlændinge, som benytter den nye overenskomstbaserede beløbsordning.

Lovforslaget forventes at medføre begrænsede implemente-

ringskonsekvenser i form af øget sagsbehandling i forbindelse med indførelse af den nye overenskomstbaserede beløbsordning for certificerede virksomheder.

Lovforslaget vurderes at følge principperne for digitaliseringsklar lovgivning.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget vurderes at medføre administrative konsekvenser for erhvervslivet. De administrative konsekvenser består i, at der med den foreslåede nye overenskomstbaserede beløbsordning samtidig indføres en ny proces for certificering af virksomheder, der ønsker at gøre brug af den nye erhvervsordning. Virksomheder, der søger om at blive certificeret til brug af den nye ordning, skal udfylde en ansøgning, der indeholder bl.a. virksomhedsoplysninger som navn og CVR-nummer samt tro og love-erklæringer. Konsekvenserne vurderes at være under 4 mio. kr., hvorfor de ikke kvantificeres nærmere.

Lovforslaget vurderes derudover at medføre afledte administrative positive konsekvenser for virksomheder, idet det bliver nemmere at rekruttere udenlandsk arbejdskraft.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget skønnes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

7. Klimamæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes ikke at have klimamæssige konsekvenser.

8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes ikke at have miljø- og naturmæssige konsekvenser.

9. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter.

10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 19. december 2025 til den 23. januar 2026 (35 dage) været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Akademikerne, Advokatrådet (Advokatsamfundet), Amnesty International, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, Arbejdsretten, AST, AOF Danmark, Børnerådet, Børns Vilkår, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), CEPOS, Danes Worldwide, Danmarks Biblioteksforening, Danmarks Rejsebureau Forening, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Byggeri, Dansk Erhverv, Dansk Flygtningehjælp, Dansk Flygtningehjælp Ungdom, Dansk Industri, Dansk Journalistforbund, Dansk Metal, Dansk Røde Kors, Dansk Tyrkisk Islamisk Stiftelse, Dansk Ungdoms Fællesråd, Dataetisk Råd, Datatilsynet, DCUM, DEA, De Danske Sprogcentre,

Den Danske Helsinki-Komité for Menneskerettigheder, Det Centrale Handikapr d, Det Danske Spejderkorps, Det Nationale Integrationsråd, DIGNITY – Dansk Institut Mod Tortur, Domstolsstyrelsen, DUI – Leg og Virke, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Finans Danmark, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Foreningen for Grønlandske Børn, Frie Skolers Lærerforening, Færøernes Landsstyre (Tinganes), Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, Grønlands Selvstyre – Formandens Departement, HK/Danmark, HK/Kommunal, HK/Privat, HORESTA, H jesteretsdommerforeningen (HVR), Indvanderr dgivningen, Institut for Menneskerettigheder, International Community / Erhverv Aarhus, Kirkernes Integrationstjeneste, Knud Vilby, Kommunale Velf rdschefer, Kommunernes Landsforening, Kommunernes Revision, Kraka, Kristelig Arbejdsgiverforening, Krifa, KTO, Kvindernes Internationale Liga for Fred og Frihed, Landbrug & Fødevarer, Landsforeningen Adoption & Samfund, Landsforeningen af Forsvarsadvokater, Lederne, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Mellemfolkeligt Samvirke, Mino Danmark, Mødrehjælpen, Odense

Universitetshospital – Indvandrermedicinsk Klinik, OAO, OMEP Danmark, Plums Fond, PROSA – Forbundet af It-professionelle, PRO-Vest, Red Barnet, Refugees Welcome, Retspolitisk Forening, Retten i Aalborg, Retten i Aarhus, Retten i Esbjerg, Retten i Glostrup, Retten i Helsingør, Retten i Herning, Retten i Hillerød, Retten i H jrring, Retten i Holbæk, Retten i Holstebro, Retten i Horsens, Retten i Kolding, Retten i Lyngby, Retten i Nykøbing Falster, Retten i Næstved, Retten i Odense, Retten i Randers, Retten i Roskilde, Retten i Svendborg, Retten i Sønderborg, Retten i Viborg, Retten på Bornholm, Retten på Frederiksberg, Rigsadvokaten, Rigsrevisionen, Rigspolitiet, SOS mod Racisme, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, Trykkefrihedsselskabet, Udl nderetsadvokater, Udl nderen vnet, UNHCR Regional Representation for Northern Europe, UNICEF Danmark, Ungdommens Røde Kors, Vestre Landsret, Work-Live-Stay Southern Denmark,  gteskab Uden Grænser,  stre Landsret, og 3F.

11. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Lovforslaget vurderes samlet set at medføre positive økonomiske konsekvenser for staten. Lovforslaget vurderes at medføre ramme 10,2 mio. kr. �rligt fra 2027 og frem (2026-niveau) til bl.a. at understøtte fagbevægelsens kontrolindsats, herunder til tolkebistand.	Ingen
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Lovforslaget forventes at medføre begrænsede implementeringskonsekvenser i form af øget sagsbehandling i forbindelse med indførelse af den nye overenskomstbaserede beløbsordning for certificerede virksomheder.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet m.v.	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.	Ingen	Lovforslaget vurderes at medføre administrative konsekvenser for erhvervslivet i forbindelse med indførelse af den nye overenskomstbaserede beløbsordning for certificerede virksomheder.
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen

Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering (der i relevant omfang også gælder ved implementering af ikke-erhvervsrettet EU-regulering (sæt X))	Ja	Nej X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Det følger af udlændingelovens § 4, stk. 1, at visum udstedes i medfør af visumkodeksens bestemmelser herom til at gælde indrejse og ophold i alle Schengenlande.

Det følger af udlændingelovens § 4 c, stk. 3, nr. 3, at en udlænding ikke kan få visum efter § 4, stk. 1, i 5 år, hvis udlændingen efter indrejsen indgiver ansøgning om opholdstilladelse på andet grundlag. Af § 4 c, stk. 4, nr. 5, følger, at § 4 c, stk. 3, nr. 3, ikke finder anvendelse, hvis udlændingen ansøger om opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-12 eller 14, eller stk. 3.

Det foreslås i § 4 c, stk. 4, nr. 5, at ændre ”13 eller 14” til ”eller 13-15”.

Ændringen af § 4 c, stk. 4, nr. 5, skal ses i sammenhæng med, at det i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, foreslås at indføre en ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder, jf. lovforslagets § 1, nr. 8.

Ændringen medfører således, at den foreslåede nye bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, omfattes af § 4 c, stk. 4, nr. 5.

Hermed vil en udlænding, der efter indrejsen søger opholdstilladelse efter den nye bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, ikke efter § 4 c, stk. 3, nr. 3, få en karenstid på 5 år. Det svarer til, hvad der gælder for øvrige ansøgninger om opholds- og arbejdstilladelse på baggrund af beskæftigelse.

Til nr. 2

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 1, at der efter ansøgning kan gives opholdstilladelse til en udlænding, der har indgået en aftale eller fået et tilbud om ansættelse inden for en stilling opregnet på positivlisten, jf. stk. 34,

a) hvor der nationalt er mangel på kvalificeret arbejdskraft, b) hvor de regionale beskæftigelsesråd har vurderet, at der regionalt er mangel på arbejdskraft, eller c) hvor de fagligt afgrænsede a-kasser har vurderet, at der nationalt er mangel på arbejdskraft inden for deres faglige område.

Det foreslås i § 9 a, stk. 2, nr. 1, at ændre ”stk. 34” til: ”stk. 37”.

Forslaget er en konsekvensændring. Forslaget skal således ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 15, 19 og 21 i § 9 a, hvorefter § 9 a, stk. 34, bliver § 9 a, stk. 37. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8, 17 og 19.

Til nr. 3

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 2, at der efter ansøgning kan gives opholdstilladelse til en udlænding, der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse hos en arbejdsgiver, som på tidspunktet for ansøgningens indgivelse havde en måluddannelsesratio for det senest opgjorte bidragsår, og som ikke skulle betale merbidrag for det senest opgjorte bidragsår, jf. § 21 a, jf. §§ 21 b, 21 i og 21 k, i lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, eller som på tidspunktet for ansøgningens indgivelse havde en måluddannelsesratio for 2 ud af de seneste 3 opgjorte bidragsår, og som ikke skulle betale merbidrag for 2 ud af de seneste 3 opgjorte bidragsår, jf. § 21 a, jf. §§ 21 b, 21 i og 21 k, i lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, hvis ansættelsen ikke er omfattet af nr. 1 samt vedrører en stilling på minimum faglært niveau, jf. bilag 1, inden for et område, hvor der er mangel på arbejdskraft, jf. dog stk. 35.

Det foreslås i § 9 a, stk. 2, nr. 2, at ændre ”stk. 35” til: ”stk. 38”.

Forslaget er en konsekvensændring. Forslaget skal således ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 15, 19 og 21 i § 9 a, hvorefter § 9 a, stk. 35, bliver § 9 a, stk. 38. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8, 17 og 19.

Til nr. 4

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 10, at der

efter ansøgning kan gives opholdstilladelse til en udlænding, hvis innovative forretningsplan med henblik på at drive eller videreføre en selvstændig erhvervsvirksomhed eller udøve virksomhed gennem en dansk filial af en udenlandsk selvstændig erhvervsvirksomhed er positivt vurderet af et uafhængigt ekspertpanel nedsat af Erhvervsstyrelsen, og som er omfattet af en kvote, jf. stk. 15.

Det foreslås i § 9 a, stk. 2, nr. 10, at ændre ”stk. 15” til: ”stk. 16”.

Forslaget er en konsekvensændring. Forslaget skal således ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 15 i § 9 a, hvorefter § 9 a, stk. 15, bliver § 9 a, stk. 16. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8.

Til nr. 5

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 12, at der efter ansøgning kan gives opholdstilladelse til en udlænding, der har opholdstilladelse efter nr. 11 eller 12 eller stk. 24, og som har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse på samme eller bedre løn- og ansættelsesvilkår inden for samme branche, som dannede grundlag for opholdstilladelsen efter nr. 11 eller 12.

Det foreslås i § 9 a, stk. 2, nr. 12, at ændre ”stk. 24” til: ”stk. 27”.

Forslaget er en konsekvensændring. Forslaget skal således ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 15, 19 og 21 i § 9 a, hvorefter § 9 a, stk. 24, bliver § 9 a, stk. 27. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8, 17 og 19.

Til nr. 6 og 7

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 13, at der efter ansøgning kan gives opholdstilladelse til en udlænding, der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse inden for et fagområde, hvor ansættelsen indebærer en årlig aflønning på mindst 375.000 kr., når de forudgående 3 måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed på ansøgningstidspunktet i gennemsnit ikke har oversteget et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau, jf. stk. 32, og stillingen på ansøgningstidspunktet har været slået op på Jobnet og EURES-portalene i minimum 2 uger.

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 14, at der efter ansøgning kan gives opholdstilladelse til en udlænding, der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse i en virksomhed, som er certificeret efter stk. 18, og hvor a) ansættelsen indebærer en årlig aflønning på et mindstebeløb, jf. nr. 3, b) ansættelsen indebærer, at udlændingen skal arbejde som forsker, jf. nr. 4, c) ansættelsen indebærer et uddannelsesophold på højt kvalificeret niveau, d) udlændingens ophold i Danmark ikke sammenlagt overstiger 90 dage pr. år regnet fra udlændingens indrejse her i landet eller e) ansættelsen indebærer en årlig aflønning på et mindstebeløb, jf. nr. 13, når de forudgående 3 måneders sæsonkorrigerede

bruttoledighed på ansøgningstidspunktet i gennemsnit ikke har oversteget et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau, jf. stk. 32, og virksomheden dokumenterer, at stillingen på ansøgningstidspunktet har været slået op på Jobnet og EURES-portalene i minimum 2 uger.

Det foreslås i § 9 a, stk. 2, nr. 13, og § 9 a, stk. 2, nr. 14, litra e, at ændre ”stk. 32” til: ”stk. 35”.

Forslaget er en konsekvensændring. Forslaget skal således ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 15, 19 og 20 i § 9 a, hvorefter § 9 a, stk. 32, bliver § 9 a, stk. 35. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8, 17 og 19.

Det foreslås endvidere i § 9 a, stk. 2, nr. 13, at ”2 uger, eller” ændres til ”2 uger,”. Det foreslås som led heri i § 9 a, stk. 2, nr. 14, at ændre ”2 uger.” til ”2 uger, eller”.

Forslagene er konsekvensændringer af, at det foreslås at indsætte et nyt nr. 15 i § 9 a, stk. 2. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8.

Til nr. 8

I dag kan der bl.a. meddeles opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 3 (beløbsordningen), og efter § 9 a, stk. 2, nr. 13 (den supplerende beløbsordning) hvis udlændingen er tilbudt en løn på minimum 552.000 kr. (2026-niveau) henholdsvis 446.000 kr. (2026-niveau), og de øvrige betingelser for ordningerne er opfyldt.

Der findes ikke i dag en erhvervsordning svarende til den ordning, der foreslås indført med lovforslaget.

Med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15, foreslås det således, at der indføres en ny overenskomstbaseret erhvervsordning, hvorefter der efter ansøgning skal kunne gives opholdstilladelse til en udlænding, der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse i en virksomhed, som er certificeret efter stk. 21, og hvor ansættelsen indebærer en årlig aflønning på mindst 322.000 kr., når de forudgående 3 måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed på ansøgningstidspunktet i gennemsnit ikke har oversteget et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau, jf. stk. 35, og hvor stillingen er omfattet af en af de overenskomster, som udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, jf. stk. 31, 2. pkt., forudsat at udlændingen er statsborger i et af de tredjelande, der er på den liste, der er offentliggjort af udlændinge- og Integrationsministeren, jf. stk. 40, og den virksomhed, som har tilbudt udlændingen ansættelse, senest samtidig med indgivelse af ansøgningen afgiver en erklæring på tro og love om, at a) den stilling, udlændingen ansættes i, er omfattet af en af de overenskomster, som udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, jf. stk. 31, 2. pkt., b) ansættelsen er på fuld tid i henhold til den for stillingen angivne overenskomst, og at c) virksomheden sikrer adgang

til løbende kontrol af virksomhedens overholdelse af overenskomsten.

Det vil være en betingelse for at få opholdstilladelse, at der er tale om et reelt ansættelsestilbud. Er der en vis formodning om, at de faktiske ansættelsesforhold ikke stemmer overens med det, der fremgår af ansøgningen, og at de faktiske ansættelsesforhold ikke vil opfylde betingelserne for en opholdstilladelse efter den foreslåede ordning, eller hvis det afgørende formål med aftalen eller tilbuddet om ansættelse er at skaffe udlændingen et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå, vil der blive meddelt afslag på opholdstilladelse, jf. herved udlændingelovens § 9 a, stk. 26. Det svarer til, hvad der gælder for en række andre erhvervsordninger, hvor udlændingen har opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse. En opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning vil kun give adgang til at arbejde hos den arbejdsgiver, hvortil arbejdstilladelsen er stedsfæstet, jf. § 26, stk. 1, 1. pkt., jf. § 25, stk. 1, i udlændingebebekendtgørelsen.

Herudover vil opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning være betinget af, at den virksomhed, som skal ansætte udlændingen, senest samtidig med indgivelse af ansøgningen afgiver en erklæring på tro og love om, at den stilling, udlændingen ansættes i, er omfattet af en af ordningen omfattet overenskomst, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 31, 2. pkt., at stillingen er på fuld tid i henhold til den angivne overenskomst, og at virksomheden vil sikre adgang til løbende kontrol af virksomhedens overholdelse af overenskomsten.

Forslaget indebærer, at en virksomhed kun kan ansætte udlændinge efter den foreslåede ordning i stillinger, der er dækket af en af de overenskomster, der er omfattet af ordningen. Virksomheden vil i forbindelse med, at en udlænding søger om opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning, skulle angive, hvilken overenskomst udlændingen er ansat i henhold til, og hvem der er parter i den pågældende overenskomst. Virksomheden kan enten have tiltrådt eller indgået en overenskomst med en lønmodtagerorganisation, der er part i en af de af ordningen omfattede overenskomster, eller være omfattet af en sådan overenskomst gennem medlemskab af en arbejdsgiverorganisation. Det er ikke tilstrækkeligt at anføre, at en overenskomst skal finde anvendelse for en stilling, eller at ansættelsen i stillingen skal følge en overenskomst, hvis stillingen ikke er omfattet af overenskomsten.

For at en allerede meddelt opholds- og arbejdstilladelse efter ordningen kan forlænges, skal den stilling, som udlændingen er ansat i, fortsat være omfattet af den overenskomst, der er angivet i forbindelse med den oprindelige ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil ikke anmode virksomheden om en ny tro- og loveerklæring, så længe der er tale om det samme ansættelsesforhold, som lå til grund for meddelelsen af opholds- og arbejdstilladelsen. Har styrelsen ikke fået information fra en af overenskomstens parter om, at der er

sket ændringer i overenskomstforholdet, vil styrelsen således i en forlængelsessituation lægge til grund, at stillingen fortsat er overenskomstdækket.

Forslaget indebærer desuden, at virksomheden skal erklære, at udlændingen er ansat på fuld tid i henhold til den overenskomst, som ligger til grund for ansøgningen om opholdstilladelse. Ved fuldtid forstås som udgangspunkt en ansættelse på 37 timer ugentligt. Der kan dog være stillinger inden for visse brancher, hvor en ansættelse på mindre end 37 timer må anses for fuldtid. Det gælder f.eks. inden for sundhedsområdet. Det kan også være situationer, hvor overenskomsten indeholder aftaler om varierende ugentlige arbejdstider eller timeopgørelse, som over en periode på f.eks. 12 måneder vil ligge på 37 timer i gennemsnit. Det er således den enkelte overenskomsts fuldtidsnorm, der er definerende for, hvad der kan betegnes som fuldtid. Det vil skulle fremgå af den afgivne tro- og loveerklæring, at ansættelsen er en fuldtidsansættelse i henhold til den pågældende overenskomst.

Endelig indebærer forslaget, at virksomheden skal erklære, at den vil sikre adgang til løbende kontrol af virksomhedens overholdelse af overenskomsten. Adgangen til kontrol svarer til den adgang til kontrol, som virksomheden erklærede at overholde i forbindelse med ansøgningen om certificering efter den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, litra b. Forslaget betyder, at i tilfælde, hvor en virksomhed ikke giver den nødvendige adgang til kontrol, vil de udlændinge, der er ansat i virksomheden på baggrund af den foreslåede ordning, kunne få inddraget deres opholds- og arbejdstilladelse. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 45.

I virksomhedens tro- og loveerklæring vil virksomhedens navn og CVR.nr. desuden indgå.

Med tro- og loveerklæringen forpligter virksomheden sig over for Styrelsen for International Rekruttering og Integration, som ved behandlingen af ansøgningen vil lægge virksomhedens oplysninger uprøvet til grund. Kontrollen af de i erklæringen indeholdte oplysninger påhviler den relevante lønmodtagerorganisation. Med henblik på lønmodtagerorganisationens kontrol af de i tro- og loveerklæringen angivne oplysninger foreslås det derfor samtidig, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration videresender tro- og loveerklæringen til den relevante lønmodtagerorganisation. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 49.

Hvis Styrelsen for International Rekruttering og Integration bliver orienteret om, at der er sket ændringer i relation til den overenskomst, som udlændingen er ansat i henhold til, og denne ændring indebærer, at udlændingen ikke længere er omfattet af overenskomsten, vil udlændingens opholds- og arbejdstilladelse som udgangspunkt skulle inddrages. Det kan f.eks. være, hvis en virksomhed ikke længere er omfattet af overenskomsten. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 45.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil føre kontrol med de øvrige betingelser for opholds- og arbejdstilladelse efter ordningen.

Det vil således også være en betingelse for at opnå opholdstilladelse efter ordningen, at udlændingen er tilbudt ansættelse med en årlig aflønning på et mindstebeløb svarende til 322.000 kr. (2026-niveau). I praksis vil opgørelsen af, om beløbsgrænsen er opfyldt, ske på samme måde som på den almindelige beløbsordning og den supplerende beløbsordning i dag. Det betyder, at kun aflønning, som reelt udgør likvide midler, herunder udbetalte feriepenge og søgnehelligdagsbetaling, vil kunne indgå i opgørelsen. Indbetalinger til arbejdsmarkedspensioner vil kunne medregnes ved opgørelsen af lønniveauet, og det vil både være den del af pensionsbidraget, der betales af arbejdsgiveren, og den del, der betales af lønmodtageren, der vil kunne medregnes. Dertil vil en fritvalgsordning (inklusiv søgnehelligdagsopsparing) kunne medregnes, hvis udlændingen giver tilsagn om, at fritvalgsordningen enten indbetales som pension eller udbetales som løn. I opgørelsen af lønnen vil værdien af f.eks. kost, logi, diæter, fri bil, fri telefoni, internet, naturalier, abonnementer eller andre ydelser, som tilbydes den ansatte af arbejdsgiveren, ikke kunne medregnes. En arbejdsgiver vil dog kunne give personalegoder i form af eksempelvis kost og logi som et tillæg til lønnen, ligesom arbejdsgiveren vil kunne udbetale f.eks. merarbejde og bonus i et andet land. Disse elementer vil dog ikke indgå i Styrelsen for International Rekruttering og Integrations beregning af, om betingelsen om en årlig aflønning på mindst 322.000 kr. (2026-niveau) er opfyldt. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil ikke kunne forholde sig til, om en given løn er overenskomstmæssig eller overholder overenskomsten. Dette spørgsmål afklares af arbejdsmarkedets parter. Det vil ligeledes være en betingelse, at udbetaling af løn til en udlænding, der meddeles opholdstilladelse efter den nye erhvervsordning, sker til en dansk bankkonto. Det svarer til, hvad der i dag gælder for udlændinge med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 7, 9 eller 11-13 eller nr. 14, litra e.

Herudover vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration, ligesom det er tilfældet i dag, kunne foretage stikprøvekontroller ved bl.a. udtræk af e-indkomst med henblik på konstatering af, hvorvidt udlændingen får den løn, der fremgår af ansættelseskontrakten.

Svarer udlændingens løn ikke til den løn, der fremgår af udlændingens ansættelseskontrakt, men er lønnen over beløbsgrænsen, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration som led i samarbejdsproceduren med arbejdsmarkedets parter orientere de relevante overenskomstparter for den overenskomst, udlændingen er ansat efter, med henblik på at afklare, om lønnen er i overensstemmelse med den overenskomst, udlændingen er ansat efter. Ved orienteringen vil styrelsen gøre opmærksom på, at styrelsen ved kontrol har observeret uoverensstemmelser mellem den løn, der fremgår af udlændingens ansættelseskontrakt, og den faktisk udbetalte løn, samt navn og CVR.nr. på den virksomhed, hvor

udlændingen er ansat. Styrelsen vil ikke kunne udlevere oplysninger om udlændingen, herunder navn, sags-ID mv., eller oplyse om den i kontrakten fastsatte løn og den udbetalte løn. Det vil således være op til overenskomstparterne at kontrollere virksomheden i henhold til deres adgang til kontrol af overenskomsten og informere styrelsen, hvis lønnen ikke er overenskomstmæssig. I så fald vil certificeringen for den virksomhed, der har ansat udlændingen, skulle inddrages. Tilsvarende gælder som udgangspunkt udlændingens opholds- og arbejdstilladelse. Inddragelse vil dog først kunne ske, hvis der er truffet endelig afgørelse i det fagretlige system om, at lønnen ikke lever op til overenskomsten, eller hvis overenskomstparterne ved fælles indstilling meddeler Styrelsen for International Rekruttering, at lønnen ikke lever op til overenskomsten. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 45.

Styrelsen vil endvidere løbende påse, at udlændingens årlige lønindkomst opfylder beløbsgrænsen. Hvis udlændingen ikke får udbetalt sin løn til en dansk bankkonto, eller hvis den udbetalte løn ligger under den for ordningen fastsatte beløbsgrænse, vil udlændingens opholds- og arbejdstilladelse kunne inddrages.

Med forslaget vil det endvidere være en betingelse for at kunne opnå opholdstilladelse, at virksomheden er certificeret af Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Virksomheder kan efter ansøgning certificeres til at kunne gøre brug af den foreslåede ordning, hvis en række betingelser er opfyldt. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 19.

Med forslaget vil det også være en betingelse for at kunne opnå opholdstilladelse, at de forudgående tre måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed på ansøgningstidspunktet i gennemsnit ikke har oversteget et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 35.

Udlændingebekendtgørelsen fastlægger, hvilket niveau den gennemsnitlige sæsonkorrigerede bruttoledighed ikke må overstige, jf. således udlændingebekendtgørelsens § 22, stk. 8. Det betyder, at der alene vil kunne meddeles opholdstilladelse efter den foreslåede ordning, hvis de forudgående tre måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed i gennemsnit ikke har oversteget 3,75 pct. på ansøgningstidspunktet. Procentsatsen kan reguleres, når forholdene på det danske arbejdsmarked ændrer sig.

Det er Danmarks Statistik, der offentliggør de officielle tal for den registerbaserede bruttoledighed hver måned. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil på baggrund af de af Danmarks Statistik offentliggjorte tal for den registerbaserede bruttoledighed tage stilling til, om betingelsen om, at de forudgående tre måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed på ansøgningstidspunktet i gennemsnit ikke må have oversteget det af udlændinge- og integrationsministeren fastsatte niveau, er opfyldt. Månedstallene for den sæsonkorrigerede bruttoledighed vil blive offentliggjort

på www.nyidanmark.dk. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil lægge oplysningerne uprøvet til grund.

Det forudsættes, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration, når styrelsen konstaterer, at de forudgående tre måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed overstiger det fastsatte niveau, snarest muligt herefter offentliggør en nyhed på styrelsens hjemmeside om, at der ikke kan opnås opholdstilladelse efter ordningen, og at ansøgningen, der indgives efter ordningen, vil blive afvist. Det forudsættes, at ordningen lukker dagen efter, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration har offentliggjort, at ledigheden overstiger det fastsatte niveau. Ansøgere, der har indrettet sig på, at det er muligt at søge efter ordningen, vil således have mulighed for hurtigt at indgive en ansøgning. Det betyder, at ansøgninger, der er indgivet inden den sæsonkorrigerede bruttoledighed oversteg det fastsatte niveau, ikke berøres af, at ordningen lukker. Det bemærkes, at udlændinge, der herefter søger efter ordningen, vil få deres gebyr tilbagebetalt, jf. gebyrbekendtgørelsens § 8, stk. 1, nr. 5.

Herudover vil det med lovforslaget være en betingelse for at kunne opnå opholdstilladelse efter ordningen, at udlændingen er statsborger i et af de tredjelande, der er optaget på den liste, som er offentliggjort af udlændinge- og integrationsministeren, jf. stk. 40. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 38.

Det vil endvidere være en betingelse for opholdstilladelse efter ordningen, at udlændingen ikke i 2 år forud for ansøgningens indgivelse her i landet er idømt eller har vedtaget en bøde på 3.000 kr. eller derover efter straffeloven, lov om euforiserende stoffer, lov om våben og eksplosivstoffer m.v. eller udlændingeloven. Opholdstilladelse betinges endvidere af, at udlændingen ikke efter ansøgningens indgivelse her i landet idømmes eller vedtager en bøde på 3.000 kr. eller derover efter straffeloven, lov om euforiserende stoffer, lov om våben og eksplosivstoffer m.v. eller udlændingeloven. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 35.

Meddelelse af opholdstilladelse efter den nye erhvervsordning vil desuden blive betinget af, at udlændingen og eventuel medfølgende familiemedlemmer ikke modtager hjælp efter lov om aktiv socialpolitik, og at medfølgende familiemedlemmer til en udlænding, der ansøger om opholdstilladelse efter ordningen, ikke mere end en gang får opholdstilladelsen inddraget grundet manglende overholdelse af kravet om arbejdstilladelse ved arbejde for samme virksomhed som den udenlandske arbejdstager eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til denne. Det svarer til, hvad der i øvrigt gælder for udlændinge med opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse her i landet samt deres medfølgende familiemedlemmer. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 9.

En udlænding, der indgiver ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse og om forlængelse heraf efter den foreslåede ordning, vil, ligesom det gælder for ansøgning om opholds-

tilladelse efter andre erhvervsordninger, skulle betale et gebyr, medmindre Danmarks internationale forpligtelser eller EU-reglerne kan tilsige andet. Gebyret for at søge opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse er pr. 1. januar 2026 fastsat til 6.810, jf. § 5, stk. 2, nr. 1, i gebyrbekendtgørelsen.

Ansøgning om opholdstilladelse og forlængelse heraf indgives til Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Opholdstilladelsen vil kunne forlænges, hvis den årlige lønindkomst fortsat opfylder lønkravet. Er beløbsgrænsen justeret, således at udlændingen ikke længere opfylder lønkravet, vil opholdstilladelsen kunne forlænges, hvis der er tale om samme ansættelsesforhold, og udlændingens årsløn fortsat opfylder den beløbsgrænse, som var gældende, da udlændingen fik sin opholdstilladelse. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 14. Herudover vil en opholdstilladelse efter den foreslåede ordning kunne forlænges, uanset at de forudgående måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed i gennemsnit har oversteget et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau, hvis udlændingen er i samme ansættelsesforhold, som lå til grund for meddelelse af opholdstilladelsen. Tilsvarende gælder, hvis det land, som udlændingen er statsborger i, ikke længere er på lændelisten, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 14, 5. pkt. De øvrige betingelser for opholdstilladelsen skal fortsat være opfyldt. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 14.

Hvis udlændingen ikke længere opfylder betingelserne for sin opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning, kan den inddrages, jf. udlændingelovens § 19, stk. 2, nr. 1. Ved afgørelse om inddragelse af en opholdstilladelse meddelt efter § 9 a, stk. 2, finder udlændingelovens § 26, stk. 1, anvendelse, jf. herved udlændingelovens § 19 a, stk. 2. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil således i forbindelse med afgørelsen om inddragelse skulle tage stilling til, om inddragelsen må antages at virke særligt belastende som følge af udlændingens forhold, herunder som følge af udlændingens tilknytning til det danske samfund. Det gælder også i de situationer, hvor en opholdstilladelse inddrages som følge af, at der er truffet endelig afgørelse i det fagretlige system eller hvis overenskomstparterne ved fælles indstilling meddeler Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at virksomheden, som udlændingen er ansat hos, ikke lever op til den overenskomst, udlændingen er ansat efter, eller hvis virksomheden ikke har givet den fornødne adgang til kontrol. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 45.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelser om afslag, herunder afslag på forlængelse, og om inddragelse vil kunne påklages til Udlændingenævnet, jf. udlændingelovens § 46 a, stk. 1. Der skal betales et gebyr for at indgive klage over afslag på opholdstilladelse og forlængelse af opholdstilladelse, jf. udlændingelovens § 9 h, stk. 5, 2. pkt. Tilsvarende vil afgørelser om inddragelse af en foreløbig arbejdstilladelse, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 19, kunne påklages til Udlændingenævnet. Der skal ikke betales gebyr for påklage af en

afgørelse om inddragelse. Klagen skal være indgivet inden 8 uger efter, at klageren har fået meddelelse om afgørelsen, jf. § 46 a, stk. 3, 1. pkt.

Udlændingenævnet vil dog ikke i forbindelse med behandlingen af klager over afgørelser efter ordningen kunne tage stilling til spørgsmål, der er behandlet i det fagretlige system, eller hvor der er opnået enighed mellem overenskomstparterne i overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel. Det drejer sig om de dele af afgørelsen, der vedrører spørgsmål om overtrædelse af overenskomst, manglende adgang til kontrol og idømt bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft. Tilsvarende vil Udlændingenævnet ikke kunne tage stilling til spørgsmål om overholdelse af en overenskomst, som endnu ikke er endelig afklaret mellem overenskomstparterne i forbindelse med inddragelse af en foreløbig arbejdstilladelse, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 19. Hvis der mellem overenskomstparterne opnås enighed i en sag om inddragelse af en foreløbig arbejdstilladelse, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 19, vil en eventuelt verserende klagesag skulle henlægges, da den retlige interesse i at få prøvet sagen ikke længere er aktuel.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.2 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 9

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 4, 2. pkt., at opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, og 11-13 og nr. 14, litra a og c-e, skal betinges af, at personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, ikke mere end en gang får opholdstilladelsen inddraget efter udlændingelovens § 19, stk. 1, nr. 18.

Det følger af udlændingelovens § 19, stk. 1, nr. 19, at en tidsbegrænset opholdstilladelse kan inddrages, når opholdstilladelsen er betinget af, at udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m ikke uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, jf. udlændingelovens § 9 m, stk. 3, 1. pkt., og udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, og ingen særlige grunde taler herimod.

Det foreslås i § 9 a, stk. 4, 2. pkt., at ændre ”c-e” til ”c-e og nr. 15”.

Forslaget skal ses i sammenhæng med, at det i § 9 a, stk. 2, nr. 15, foreslås at indføre en ny overenskomstbaseret er-

hvervsordning for certificerede virksomheder. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8.

Med den foreslåede ændring af udlændingelovens § 9 a, stk. 4, 2. pkt., omfattes udlændinge, der meddeles opholdstilladelse efter de foreslåede bestemmelser i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, samt disses medfølgende familiemedlemmer af bestemmelsen i udlændingelovens § 9 a, stk. 4, 2. pkt.

Forslaget indebærer, at en opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, vil være betinget af, at personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, ikke mere end en gang får opholdstilladelsen inddraget grundet manglende overholdelse af kravet om arbejdstilladelse ved arbejde for samme virksomhed som den udenlandske arbejdstager eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til denne. Det svarer til, hvad der i øvrigt gælder for udlændinge, der har opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9 og 11-13 og nr. 14, litra a og c-e.

Til nr. 10

Indgivelse af ansøgning om opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 1-10, 13 og 14, og stk. 3, er reguleret i udlændingelovens § 9 a, stk. 5.

Det foreslås i § 9 a, stk. 5, 1.-4. pkt., at ændre ”13 og 14” til ”13-15”.

Forslaget skal ses i sammenhæng med, at det i § 9 a, stk. 2, nr. 15, foreslås at indføre en ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8.

Ændringen af § 9 a, stk. 5, medfører således, at den foreslåede nye bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15, omfattes af udlændingelovens § 9 a, stk. 5.

Hermed vil udlændinge, der søger opholdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, blive omfattet af de regler for indgivelse af ansøgning, som i øvrigt gælder for udlændinge, der indgiver ansøgning om opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse.

Til nr. 11

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 6, 6. pkt., at en ansøgning om opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 12, der indgives efter udløbet af opholdstilladelsen meddelt efter § 9 a, nr. 11 eller 12 eller stk. 24, afvises.

Det foreslås i § 9 a, stk. 6, 6. pkt., at ændre ”stk. 24” til: ”stk. 27”.

Forslaget er en konsekvensændring. Forslaget skal således

ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 15, 19 og 21 i § 9 a, hvorefter § 9 a, stk. 24, bliver § 9 a, stk. 27. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8, 17 og 19.

Til nr. 12

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 9, at opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-9 og 12-14, ikke kan gives, hvis den ansættelse, som udlændingen har indgået aftale eller fået tilbud om, er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt.

Det foreslås i § 9 a, stk. 2, nr. 15, at indføre en ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder. Det foreslås i § 9 a, stk. 9, 1. pkt., at ændre ”12-14” til ”12-15”.

Med den foreslåede ændring af § 9 a, stk. 9, 1. pkt., finder § 9 a, stk. 9, tillige anvendelse for den foreslåede nye ordning.

Forslaget indebærer, at opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, ikke vil kunne gives, hvis den ansættelse, som udlændingen har indgået aftale eller fået tilbud om, er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt. Det svarer til, hvad der i øvrigt gælder for udlændinge, der har opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-9 og 12-14.

Til nr. 13

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 11, 1. pkt., at en udlænding, der har indgået aftale eller fået tilbud om et nyt ansættelsesforhold, kan opholde sig i Danmark og arbejde i tiden, indtil der er taget stilling til, om udlændingen kan meddeles opholdstilladelse på baggrund af det nye ansættelsesforhold (jobskiftereglen).

Det følger af udlændingelovens § 9 i, stk. 17, 1. pkt., at en udlænding, der har opholdstilladelse efter stk. 1-3 (opholdstilladelse med henblik på at deltage i en uddannelse, ph.d.-uddannelse eller erhvervskandidatuddannelse) eller 18 (opholdstilladelse med henblik på jobsøgningsophold efter endt uddannelse), og som efter afslutning af en dansk bachelor-, professionsbachelor-, kandidat- eller ph.d.-uddannelse har indgivet ansøgning om arbejdstilladelse uden begrænsning efter stk. 18, må arbejde i tiden indtil der er taget stilling til, om udlændingen kan meddeles arbejdstilladelse efter stk. 18.

Det følger af udlændingelovens § 9 i, stk. 17, 2. pkt., at en udlænding, der har opholdstilladelse efter stk. 1 og 3 (opholdstilladelse med henblik på at deltage i en uddannelse eller erhvervskandidatuddannelse), og som har afsluttet en dansk kandidatuddannelse og har indgivet ansøgning om opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-4, 7-9, 13 eller 14 (opholdstilladelse mhp. beskæftigelse), må arbejde i tiden, indtil der er taget stilling til, om udlændingen kan meddeles opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-4, 7-9, 13 eller 14.

Det foreslås i § 9 a, stk. 2, nr. 15, at indføre en ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder.

Det foreslås to steder i § 9 a, stk. 11, 1. pkt. og to steder i § 9 i, stk. 17, 2. pkt., at ændre ”13 og 14” til ”13, 14 eller 15”.

Forslaget indebærer for det første, at udlændinge, der søger opholdstilladelse efter den nye bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, ligeledes vil være omfattet af jobskiftereglen. Det svarer til, hvad der gælder for øvrige ansøgninger om opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-10, 13 og 14.

Det bemærkes, at ansøgning om opholdstilladelse efter det nye ansættelsesforhold skal indgives senest på det tidspunkt, hvor udlændinge påbegynder det nye arbejde, jf. herved § 9 a, stk. 11, 2. pkt. En udlænding, der f.eks. tilbydes andet arbejde i Danmark eller en ny ansættelse i den samme virksomhed, vil således kunne fortsætte opholdet her i landet og påbegynde det nye arbejde straks efter ansøgningens indgivelse. Det svarer til, hvad der i øvrigt gælder for udlændinge, der har opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-10, 13 og 14.

Forslaget indebærer for det andet, at udlændinge, der har opholdstilladelse efter § 9 i, stk. 1 eller 3, med henblik på at deltage i en uddannelse eller erhvervskandidatuddannelse, og som har afsluttet en kandidatuddannelse og indgivet en ansøgning om opholdstilladelse efter den nye foreslåede overenskomstbaserede beløbsordning, vil have mulighed for at arbejde i tiden indtil der er taget stilling til, om udlændingen kan meddeles opholdstilladelse på baggrund af ansættelsesforholdet. Den pågældende udlænding vil således kunne søge om en opholdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, og herefter straks påbegynde ansættelsen fremfor at søge om en arbejdstilladelse uden begrænsning, jf. § 9 i, stk. 17, 1. pkt.

Til nr. 14

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 14, 1. pkt., at en opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 3 (beløbsordningen) og 13 (supplerende beløbsordning), kan forlænges, uanset at den årlige aflønning ikke opfylder mindstebeløbet på tidspunktet for afgørelse om forlængelse, hvis udlændingen er i samme ansættelsesforhold og den årlige aflønning fortsat opfylder den beløbsgrænse, som lå til grund for meddelelse af opholdstilladelsen. Endvidere følger det af udlændingelovens § 9 a, stk. 14, 2. pkt., at en opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 13 (supplerende beløbsordning) og nr. 14, litra e (fast track-ordningens supplerende beløbsspor), kan forlænges, uanset at de forudgående tre måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed i gennemsnit har oversteget et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau, jf. § 9 a, stk. 32, og uanset at stillingen ikke har været slået op på Jobnet og EURES-portalen i minimum to uger, hvis udlændingen er

i samme ansættelsesforhold, som lå til grund for meddelelse af opholdstilladelsen.

Det foreslås i § 9 a, stk. 2, nr. 15, at indføre en overenskomstbaseret ordning for certificerede virksomheder.

Det foreslås i § 9 a, stk. 14, 1. pkt., at ændre ”og 13” til ”13 og 15”.

Med ændringen af § 9 a, stk. 14, 1. pkt., foreslås det at indsætte en henvisning til den foreslåede nye bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15.

Forslaget indebærer, at udlændinge, der søger om forlængelse af en opholdstilladelse meddelt efter den nye bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, ligeledes vil kunne få opholdstilladelsen forlænget, uanset at den årlige aflønning ikke opfylder mindstebeløbet på tidspunktet for afgørelsen om forlængelse, hvis udlændingen er i samme ansættelsesforhold og den årlige aflønning fortsat opfylder den beløbsgrænse, som lå til grund for meddelelse af opholdstilladelsen. De øvrige betingelser for meddelelse af opholdstilladelse skal fortsat være opfyldt, jf. dog også den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 15. Det svarer til, hvad der i dag gælder for udlændinge, der søger forlængelse af en opholdstilladelse efter beløbsordningen eller den supplerende beløbsordning.

Med ændringen af § 9 a, stk. 14, 2. pkt., foreslås det at ændre henvisningen til ”stk. 32” til ”stk. 35”.

Forslaget er en konsekvensændring. Forslaget skal således ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 15, 19 og 21 i § 9 a, hvorefter § 9 a, stk. 32, bliver § 9 a, stk. 35. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8, 17 og 19.

Til nr. 15

En opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse kan forlænges, hvis de betingelser, der blev stillet for den oprindelige tilladelse, fortsat er opfyldt.

Det foreslås i § 9 a, stk. 15, 1. pkt., at en opholdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15, skal kunne forlænges, uanset at de forudgående 3 måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed i gennemsnit har oversteget et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau, jf. § 9 a, stk. 35, hvis udlændingen er i samme ansættelsesforhold, som lå til grund for meddelelse af opholdstilladelsen.

Det svarer til, hvad der i dag gælder for udlændinge, der søger forlængelse af en opholdstilladelse efter den supplerende beløbsordning.

Det foreslås i § 9 a, stk. 15, 2. pkt., at en opholdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15, skal kunne forlænges, uanset at det tredjeland, som udlændingen er statsborger i, ikke længere fremgår af den liste, der er offentliggjort af udlændinge- og integrationsministeren, jf.

stk. 40, hvis udlændingen er i samme ansættelsesforhold, som lå til grund for meddelelse af opholdstilladelsen.

En opholdstilladelse efter ordningen vil også kunne forlænges, hvis en udlænding med opholdstilladelse efter den foreslåede ordning skifter statsborgerskab, og udlændingens nye statsborgerskabsland ikke fremgår på listen over lande, hvis statsborgere kan benytte ordningen, såfremt udlændingen fortsat er ansat i det ansættelsesforhold, der lå til grund for meddelelse af opholdstilladelsen.

De øvrige betingelser for meddelelse af opholdstilladelse skal fortsat være opfyldt.

Til nr. 16

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 17, at en udlænding, som har indgået aftale om ansættelse i en virksomhed, som er certificeret efter § 9 a, stk. 18 (certificering til fast track-ordningen), kan påbegynde ansættelsen, hvis udlændingen 1) har betalt gebyr, 2) har indgivet ansøgning om opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 14 (fast track-ordningen), og 3) har fået en foreløbig tilladelse til at påbegynde arbejdet fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Det foreslås i § 9 a, stk. 17, at ændre ”stk. 18” til ”stk. 20 og 21” og i nr. 2 at ændre ”nr. 14” til ”nr. 14 og 15”.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, hvorefter det foreslås, at en virksomhed efter ansøgning kan certificeres, hvis en række nærmere betingelser er opfyldt. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 19.

Forslaget indebærer, at udlændinge, som har indgået aftale om ansættelse i en virksomhed, som er certificeret efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, vil blive omfattet af § 9 a, stk. 17, om foreløbig arbejdstilladelse.

Hermed vil en udlænding, som har indgået aftale om ansættelse i en virksomhed, som er certificeret til at gøre brug af den foreslåede ordning, kunne påbegynde ansættelsen, hvis udlændingen har indgivet ansøgning om opholdstilladelse efter ordningen, betalt gebyr og ved personligt fremmøde i Styrelsen for International Rekruttering og Integration har fået en foreløbig arbejdstilladelse. Udlændingen vil således kunne påbegynde ansættelsen, selvom den pågældende endnu ikke har fået en opholdstilladelse.

Det svarer til, hvad der gælder for udlændinge, som har indgået aftale om ansættelse i en virksomhed, som er certificeret efter fast track-ordningen.

Senest ved det personlige fremmøde vil udlændingen skulle have optaget biometri. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil ved fremmødet endvidere skulle foretage en række kontroller. Styrelsen vil ved fremmødet først sikre sig, at gebyret er betalt, og at den digitale ansøgning er indgivet. Herudover vil styrelsen foretage identitetskontrol, herunder kontrol af, om udlændingen er statsborger i et land,

der giver adgang til opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 40. Styrelsen vil desuden kontrollere, at udlændingen har lovligt ophold i Danmark, at udlændingen ikke er indberettet som uønsket i Schengen Information Systemet (SIS), og at udlændingen er tilbudt beskæftigelse i en certificeret virksomhed.

Når udlændingen har fået udstedt en foreløbig arbejdstilladelse, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration påbegynde den egentlige sagsbehandling af ansøgningen om opholdstilladelse.

Bortset fra kontrol af betingelsen om statsborgerskab i visse lande, svarer kontrollen til, hvad der i dag gælder for udlændinge, der ansøger om opholdstilladelse efter fast track-ordningen på baggrund af beskæftigelse i en certificeret virksomhed.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

For så vidt angår udlændinge, som skal have visum for at kunne indrejse i Danmark, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integrations praksis for hurtig jobstart, som kendes fra fast track-ordningen, finde tilsvarende anvendelse. Det betyder, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration inden for 10 dage fra ansøgningen om opholdstilladelse skal bestræbe sig på, at få behandlet ansøgningen. Hurtig jobstart forudsætter, at ansøgningen er fuldt oplyst, og at der er optaget biometri seneste 14 dage efter ansøgningen er indleveret. Hvis ansøgningen opfylder disse betingelser, udsteder styrelsen en opholdstilladelse (og D-visum), og ansøgeren kan indrejse i Danmark. Sagsbehandlingen i Styrelsen for International Rekruttering og Integration er afsluttet med udstedelsen af opholdstilladelsen.

Til nr. 17

Efter udlændingelovens § 9 a, stk. 17, kan en udlænding, som har indgået aftale om ansættelse i en virksomhed, som er certificeret efter stk. 18, påbegynde ansættelsen, hvis udlændingen 1) har betalt gebyr, jf. § 9 h, stk. 1, 2) har indgivet ansøgning om opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 14 (fast track-ordningen), og 3) har fået en foreløbig tilladelse til at påbegynde arbejdet fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration. I praksis indebærer bestemmelsen, at der udstedes en foreløbig arbejdstilladelse til en udlænding, der har søgt om opholds- og arbejdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 14, hvis udlændingen opfylder betingelserne i stk. 17. Hvis udlændingen gives afslag på opholds- og arbejdstilladelse efter stk. 2, nr. 14, inddrages den foreløbige arbejdstilladelse.

Der findes ikke i dag en selvstændig hjemmel til inddragelse af en foreløbig arbejdstilladelse udstedt efter § 9 a, stk. 17.

Det foreslås at indføre en ny bestemmelse i § 9 a, stk. 19, som indebærer, at når der er udstedt en foreløbig arbejdstil-

ladelse, og den relevante lønmodtagerorganisation har gjort indsigelse mod udstedelsen af en opholds- og arbejdstilladelse efter ordningen, og det ikke inden for 6 uger fra det tidspunkt, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integration har modtaget indsigelsen, er endelig afklaret, om der er afgivet urigtige oplysninger om overenskomstmæssige forhold i tro- og loveerklæringen, skal den foreløbige arbejdstilladelse inddrages.

Forslaget skal ses i sammenhæng med, at det med § 9 a, stk. 2, nr. 15, foreslås at indføre en ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder, og at det samtidig foreslås at udlændinge, der ansøger om opholds- og arbejdstilladelse efter den nye ordning, skal være omfattet af adgangen til at påbegynde ansættelsen, hvis udlændingen har indgivet ansøgning om opholdstilladelse efter ordningen, betalt gebyr og ved personligt fremmøde i Styrelsen for International Rekruttering og Integration har fået en foreløbig arbejdstilladelse med tilladelse til at påbegynde ansættelsen, jf. den foreslåede ændring til § 9 a, stk. 2, nr. 17. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8 og 16.

Forslaget indebærer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal inddrage en foreløbig arbejdstilladelse, hvis den relevante lønmodtagerorganisation inden for 10-dages fristen for indsigelse i forbindelse med ansøgninger om opholds- og arbejdstilladelse, har gjort indsigelse mod, at der udstedes opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning, f.eks. fordi den stilling, udlændingen ansættes i, ikke er omfattet af den i ansøgningen angivne overenskomst, og der ikke inden for 6 uger fra indsigelsestidspunktet foreligger en endelig afklaring mellem overenskomstparterne af, om stillingen er dækket af overenskomsten. Udover indsigelser, som går på, om den stilling, udlændingen er ansat i, er dækket af den i ansøgningen angivne overenskomst, vedrører reglen også indsigelser, der går på, om der er tale om en fuldtidsstilling i henhold til den angivne overenskomst, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, litra a og b. Øvrige indsigelser fra lønmodtagerorganisationen vil som udgangspunkt ikke betyde, at den foreløbige arbejdstilladelse skal inddrages som følge af parternes indsigelse.

Den foreslåede bestemmelse skal forebygge, at en udlænding, der har fået udstedt en foreløbig arbejdstilladelse, vil kunne arbejde uden tidsbegrænsning i den virksomhed, der har ansat udlændingen, mens det er under afklaring, om den stilling, udlændingen er ansat i, er dækket af den angivne overenskomst, idet der kan være situationer, hvor en endelig afklaring trækker i langdrag grundet uenighed mellem overenskomstparterne. Det er dog forventningen, at overenskomstparterne i langt de fleste tilfælde inden for perioden på 6 uger vil kunne komme til enighed om, hvorvidt en stilling er omfattet af en given overenskomst. Bestemmelsen indebærer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal inddrage den foreløbige arbejdstilladelse, når det konstateres, at der er gået 6 uger fra det tidspunkt, hvor lønmodtagerorganisationen første gang gjorde indsigelse, og styrelsen endnu ikke er blevet orienteret om en endelig af-

klaring fra overenskomstparterne. Inddragelsen betyder, at udlændingen straks vil skulle ophøre med at arbejde. Udlændingen vil fortsat have ret til at opholde sig processuelt i Danmark, jf. udlændingelovens § 33 a, stk. 1, indtil der træffes endelig afgørelse om udlændingens ansøgning om opholdstilladelse efter den foreslåede ordning, men udlændingen vil ikke have ret til at arbejde i Danmark.

Når Styrelsen for International Rekruttering og Integration modtager en indsigelse fra en lønmodtagerorganisation, vil styrelsen partshøre udlændingen og orientere arbejdsgiveren i overensstemmelse med udlændingelovens § 44 a, stk. 12, i overensstemmelse med almindelige forvaltningsretlige principper. Partshøringsperioden vil indgå i beregningen af de 6 uger fra modtagelsen af indsigelsen efter den foreslåede bestemmelse. Hvis der inden udgangen af de 6 uger er sket ændringer, som afhjælper de forhold, der lå til grund for indsigelsen, vil indsigelsen skulle anses for bortfaldet, når lønmodtagerorganisationen bekræfter, at forholdet er afhjulpet, f.eks. at den stilling, udlændingen er ansat i, anses for omfattet af overenskomsten, eller hvis arbejdsgiveren tidligere har henvist til en forkert overenskomst i ansøgningen og retter op herpå.

Til nr. 18

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 18 (certificering til fast track-ordningen), at en virksomhed efter ansøgning kan certificeres, hvis virksomheden opfylder en række betingelser oplistet i nr. 1) -7).

Certificeringen efter bestemmelsen giver virksomheder adgang til at ansætte udlændinge i medfør af fast track-ordningen, der er reguleret ved udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 14, litra a) til e).

Det foreslås, at der i § 9 a, stk. 18, efter ”certificeres” indsættes: ”til at ansætte udlændinge i medfør af stk. 2, nr. 14”.

Forslaget skal ses i sammenhæng med, at det med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, foreslås at indføre en ny certificeringsprocedure for virksomheder, der ønsker at ansætte udlændinge i medfør af den foreslåede nye overenskomstbaserede beløbsordning, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8 og 19.

Der er med forslaget tale om en præcisering, der tydeliggør, at certificering efter § 9 a, stk. 20, kun giver virksomheder adgang til at ansætte udlændinge i medfør af fast track-ordningen. Det er således ikke tale om ændring af gældende ret.

Til nr. 19

I dag kan virksomheder certificeres efter udlændingelovens § 9 a, stk. 18, med henblik på at kunne bruge fast track-ordningen til at ansætte udenlandsk arbejdskraft.

Med § 9 a, stk. 21, foreslås det, at en virksomhed efter ansøgning kan certificeres med henblik på at bruge den nye overenskomstbaserede beløbsordning, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15, hvis virksomheden senest samtidig med indgivelse af ansøgningen opfylder betingelserne, der er oplistet i nr. 1-9.

Certificeringen indebærer, at virksomheden kan anvende den foreslåede ordning i § 9 a, stk. 2, nr. 15, til at ansætte udenlandsk arbejdskraft.

Både private og offentlige virksomheder og institutioner kan certificeres til den nye ordning, hvis de opfylder betingelserne herfor.

Med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, nr. 1, skal en virksomhed afgive en erklæring på tro og love om, at virksomheden a) kun vil ansætte udlændinge efter stk. 2, nr. 15, i stillinger, der er omfattet af de overenskomster, som udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, jf. stk. 31, 2. pkt., og som virksomheden er omfattet af, b) vil sikre adgang til løbende kontrol af virksomhedens overholdelse af den overenskomst, som udlændingen er ansat efter, jf. litra a), i henhold til en aftale om kontrol mellem relevante overenskomstparter eller i overensstemmelse med stk. 42, og c) ikke inden for de seneste 2 år forud for tidspunktet for ansøgning om certificering er idømt bod ved Arbejdsretten eller faglig voldgift for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft.

Det vil være en betingelse for at blive certificeret, at virksomheden senest samtidig med indgivelse af ansøgningen om certificering afgiver en erklæring på tro og love for så vidt angår overenskomstdækning, adgang til kontrol af virksomhedens overholdelse af overenskomst og bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft.

En ansøgning om certificering skal indgives digitalt til Styrelsen for International Rekruttering og Integration. En virksomhed, som opfylder betingelserne, vil blive certificeret for en periode på 3 år med mulighed for forlængelse for højst 4 år ad gangen, hvis betingelserne for certificeringen fortsat er opfyldt. Det henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 23.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil ikke kontrollere de oplysninger, der indgår i tro- og loveerklæringen, og vil derfor ved behandlingen af en ansøgning om certificering lægge virksomhedens tro- og loveerklæring uprøvet til grund. Kontrollen af de i erklæringen indeholdte oplysninger påhviler den relevante lønmodtagerorganisation. Med henblik på lønmodtagerorganisationens kontrol af de i tro- og loveerklæringen angivne oplysninger, foreslås det derfor samtidig, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration videresender tro- og loveerklæringen til den relevante lønmodtagerorganisation. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 49. Prøvelsen af samt den løbende kontrol med de øvrige certificeringsbetingelser

foretages af Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Betingelsen om afgivelse af en tro- og loveerklæring vil for det første indebære, at virksomheden skal erklære kun at ville ansætte udlændinge efter ordningen i stillinger, der er omfattet af de overenskomster, som udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, og som virksomheden er omfattet af, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, nr. 1, litra a). Betingelsen vil for det andet indebære, at ansættelsen skal ske i overensstemmelse med den for stillingen angivne overenskomst.

Virksomheden vil således på tidspunktet for ansøgningen om certificering som udgangspunkt skulle angive de overenskomster, som virksomheden er omfattet af, og som den påtænker at ansætte udlændinge efter. For at en virksomhed kan anses for at være omfattet af en overenskomst, der kan danne grundlag for certificering efter ordningen, skal virksomheden på ansøgningstidspunktet have tiltrådt eller indgået en overenskomst med en lønmodtagerorganisation, der er part i en af de af ordningen omfattede overenskomster, eller være omfattet af en sådan overenskomst gennem medlemskab af en arbejdsgiverorganisation. Er der tale om en virksomhed, som selv har indgået eller tiltrådt overenskomster, vil de konkrete overenskomster skulle nævnes. Er der tale om en virksomhed, som er omfattet af overenskomster gennem medlemskab af en arbejdsgiverorganisation, vil det være tilstrækkeligt at anføre, at virksomheden vil anvende de overenskomster, som henhører under arbejdsgiverorganisationen, uden at det konkret anføres, hvilke overenskomster der påtænkes anvendt. Virksomheden vil dog altid skulle oplyse, hvilken lønmodtagerorganisation der er part i den eller de overenskomster, der angives i tro- og loveerklæringen, således at Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan vide, hvortil tro- og loveerklæringer skal fremsendes.

Det forhold, at en virksomhed efter certificeringen indgår nye overenskomster, der er omfattet af ordningen, eller at virksomheden senere beslutter også at ville ansætte efter en overenskomst, som ikke er nævnt i ansøgningen om certificering, betyder ikke, at virksomheden skal certificeres på ny for at ansætte efter disse overenskomster. Hvis det i forbindelse med lønmodtagerorganisationens kontrol af de i tro- og loveerklæringen angivne oplysninger konstateres, at virksomheden ikke er omfattet af en overenskomst, der giver adgang til at bruge ordningen, kan lønmodtagerorganisationen gøre indsigelse mod certificeringen med den konsekvens, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration meddeler afslag på certificering. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 25.

I tro- og loveerklæringen vil virksomheden desuden skulle erklære, at virksomheden vil sikre adgang til løbende kontrol af virksomhedens overholdelse af den overenskomst, som udlændingen er ansat efter, i henhold til en aftale om kontrol mellem relevante overenskomstparter eller i

overensstemmelse med stk. 42, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, nr. 1, litra b). Kontrollen udføres i praksis gennem tillidsrepræsentanten til de af ordningen omfattede overenskomster eller ved det overenskomstbærende forbunds adgang til virksomheden. I tilfælde, hvor kontrollen varetages gennem tillidsrepræsentation, vil det være tillidsrepræsentation for det overenskomstområde, som virksomheden ansætter udlændinge efter på ordningen, der er relevant. Det vil således ikke være tilstrækkeligt, at virksomheden har tillidsrepræsentation på andre overenskomstområder end det, som udlændinge efter ordningen ansættes på. Adgangen til kontrol skal sikre, at lønmodtagerorganisationerne effektivt har mulighed for at kontrollere, at virksomheder, der anvender den foreslåede ordning, lever op til de forpligtelser, der fremgår af den omfattede overenskomst i forhold til den udenlandske arbejdstager, som er ansat efter ordningen. Hvis en virksomhed ikke opfylder forpligtelsen til at sikre adgang til kontrol, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration kunne indlede en sag om inddragelse af certificering, da adgangen til kontrol er en løbende betingelse for certificering. Der henvises til bemærkningerne til lovforslaget § 1, nr. 25.

Rammerne for adgangen til kontrol vil enten følge af en aftale herom mellem relevante overenskomstparter eller, i tilfælde hvor der ikke er indgået en aftale om adgang til kontrol, af den foreslåede bestemmelse herom i udlændingelovens § 9 a, stk. 42, jf. bemærkningerne hertil i lovforslagets § 1, nr. 38. For en nærmere beskrivelse af adgangen til kontrol i tilfælde, hvor der er indgået en aftale herom mellem de relevante overenskomstparter, henvises til lovforslagets almindelige bemærkninger pkt. 2.2.1.1.

Endelig vil virksomhederne i tro- og loveerklæringen skulle erklære, at virksomheden ikke inden for de seneste 2 år forud for tidspunktet for ansøgning om certificering er idømt bod ved Arbejdsretten eller faglig voldgift for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, nr. 1, litra c).

Ved underbetaling af udenlandsk arbejdskraft forstås både underbetaling af udlændinge fra tredjelande og underbetaling af udlændinge med ophold efter EU-reglerne. I praksis vil det være overenskomstparterne, der har viden om, at en given virksomhed er idømt en bod i det fagretlige system for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, jf. nedenfor, og som kan tage stilling til, om en bod har en sådan karakter, at den skal føre til, at en virksomhed ikke skal certificeres, eller at en allerede meddelt certificering skal inddrages. Det betyder, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i tilfælde, hvor en af overenskomstparterne gør opmærksom på, at en virksomhed er blevet idømt en bod, vil kunne lægge oplysningen herom til grund, og meddele afslag på certificering eller inddrage en allerede meddelt certificering. Det foreslås samtidig, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration undlader at meddele afslag eller inddrage en certificering, hvis overenskomstparterne ved fælles indstilling meddeler styrelsen, at boden ikke skal føre til, at virksomheden får afslag på certificering eller

mister en allerede meddelt certificering. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 21.

Efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, *nr. 2*, skal virksomheden have betalt et gebyr, jf. § 9 h, stk. 3. Betingelsen svarer til den betingelse, der i dag gælder for certificering til fast track-ordningen, jf. § 9 a, stk. 18, nr. 1.

Efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, *nr. 3*, skal virksomheden have mindst 10 fuldtidsansatte i Danmark. Betingelsen svarer til den betingelse, der i dag gælder for certificering til fast track-ordningen, jf. § 9 a, stk. 18, nr. 3. Der skal være tale om fastansatte medarbejdere. Vikarer, der er udsendt til virksomheden af et vikarbureau, og tidsbegrænset ansatte tæller dermed ikke med ved opgørelsen af antal medarbejdere. I forbindelse med, at en virksomhed ansøger om certificering, er det antallet af ansatte på ansøgningstidspunktet, der er afgørende for, om en virksomhed lever op til betingelsen om 10 fuldtidsansatte. En virksomhed kan dog certificeres, selvom den kortvarigt oplever en mindre nedgang i antallet af ansatte efter, at ansøgningen om certificering er indgivet. Det samme gælder i en forlængelsessituation. Det er dog en forudsætning for, at virksomheden kan bevare sin certificering, at der ikke er tale om en væsentlig eller længerevarende personalenedgang.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil ved vurderingen af, hvor mange fuldtidsansatte en virksomhed har, foretage en høring af Toldstyrelsen, som kan oplyse, hvor mange fuldtidsansatte en virksomhed har registreret på sit CVR.nr.

Efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, *nr. 4*, må virksomheden ikke være omfattet af en lovlig arbejdskonflikt på tidspunktet for certificeringen. Betingelsen svarer til den betingelse, der i dag gælder for certificering til fast track-ordningen, jf. § 9 a, stk. 18, nr. 4. En lovlig arbejdskonflikt er en konflikt iværksat i overensstemmelse med gældende fagretlige regler. Arbejdskonflikt omfatter på arbejdstagerside strejke og blokade og på arbejdsgiverside lockout og boykot. Hvis virksomheden er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt på tidspunktet for certificeringen, sættes sagen i bero, indtil konflikten er afsluttet. Der vil typisk være tale om en kortere periode.

Efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, *nr. 5*, må virksomheden ikke på tidspunktet for certificeringen have strakspåbud fra Arbejdstilsynet, som ikke er efterkommet. Betingelsen svarer til den betingelse, der i dag gælder for certificering til fast track-ordningen, jf. § 9 a, stk. 18, nr. 5. Styrelsen for International Rekruttering og Integrations vurdering heraf tager udgangspunkt i Arbejdstilsynets visningsordning på tidspunktet for certificeringen. Visningsordningen bygger på oplysninger om bl.a. Arbejdstilsynets tilsyn og afgørelser til virksomhederne. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil således tjekke en virksomhed, som søger om certificering, på Arbejdstilsynets hjemmeside. Hvis virksomheden ifølge hjemmesiden har fået en afgørelse om et strakspåbud, som ikke er efterkommet

indenfor den fastsatte frist, vil virksomheden efter partshøring som udgangspunkt få afslag på certificering. Virksomheden vil umiddelbart efter, at virksomheden har rettet op på det forhold, som danner grundlag for et strakspåbud, på ny kunne søge og opnå certificering, hvis de øvrige betingelser herfor er opfyldt. Hvis virksomheden på ny søger certificering, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration via Arbejdstilsynets hjemmeside eller via en høring af Arbejdstilsynet tjekke, om strakspåbuddet er efterkommet.

Efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, *nr. 6*, må virksomheden ikke inden for det seneste år forud for certificeringen være straffet mere end to gange efter § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, eller være ifaldet straf efter § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, i form af en bøde på 60.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger færre end 250 fuldtidsansatte, henholdsvis 100.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger 250 fuldtidsansatte eller derover. Betingelsen svarer til den betingelse, der i dag gælder for certificering til fast track-ordningen, jf. § 9 a, stk. 18, nr. 6. Forslaget indebærer, at hvis en virksomhed er straffet mindst tre gange efter udlændingelovens § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, i en periode på 1 år forud for tidspunktet, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integration træffer afgørelse om certificering, vil virksomheden ikke kunne certificeres.

Tilsvarende indebærer forslaget, at en virksomhed ikke vil kunne certificeres i en periode på 1 år, hvis virksomheden er ifaldet straf efter de nævnte bestemmelser i form af en bøde på minimum 60.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger færre end 250 fuldtidsansatte, henholdsvis 100.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger 250 fuldtidsansatte eller derover. Det bemærkes, at en virksomhed anses for at være ifaldet straf på det tidspunkt, hvor en dom er afsagt, eller en bøde er vedtaget. Er virksomheden straffet mere end to gange eller ifaldet straf i form af en bøde på minimum 60.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger færre end 250 fuldtidsansatte, henholdsvis 100.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger 250 fuldtidsansatte eller derover, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration meddele afslag på certificering.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil foretage en konkret og individuel vurdering af, om virksomheden har godtgjort, at der foreligger undskyldelige omstændigheder, jf. lovforslagets § 1, nr. 20. I denne vurdering vil indgå de oplysninger, som virksomheden indsender, herunder eventuel domsudskrift og dokumentation for bødestørrelse. Har virksomheden godtgjort at være ifaldet straf på grund af simpel uagtsomhed, og er virksomheden ikke tidligere straffet for overtrædelse af udlændingeloven, vil virksomheden som udgangspunkt kunne blive certificeret.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil indhente oplysninger fra politiet (PAC) om, hvorvidt en virksomhed er straffet efter udlændingeloven til brug for styrelsens behandling af en ansøgning om certificering og

forlængelse af certificering. Herudover vil styrelsen indhente oplysninger til brug for en evt. sag om inddragelse af certificering.

Det følger af § 22, stk. 1, nr. 5 og 6 og stk. 2, i kriminalregisterbekendtgørelsen, jf. bekendtgørelse nr. 1860 af 23. september 2021 med senere ændringer, at politiet (PAC) – med virksomhedens samtykke – kan videregive oplysninger fra Kriminalregisteret til Styrelsen for International Rekruttering og Integration og Udlændingenævnet om, hvorvidt en virksomhed, der har ansøgt om eller fået certificering, er straffet.

Der er tale om en løbende betingelse. Det betyder, at hvis en virksomhed i løbet af den aktuelle certificeringsperiode bliver straffet mere end to gange efter udlændingelovens § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, eller ifalder straf efter § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, i form af en bøde på 60.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger færre end 250 fuldtidsansatte, henholdsvis 100.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger 250 fuldtidsansatte eller derover, vil virksomhedens certificering kunne inddrages. Der henvises til de bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 25.

Efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, *nr.* 7, skal virksomheden have deltaget i et forudgående vejledningsmøde i Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Betingelsen svarer til den betingelse, der i dag gælder for certificering til fast track-ordningen, jf. § 9 a, stk. 18, nr. 7. Mødet vil skulle bookes online af virksomheden i forbindelse med ansøgningen om certificering. Virksomheden vil i forbindelse med, at virksomheden søger om certificering, få udpeget en kontaktperson hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration, som deltager i vejledningsmødet. Formålet med mødet er at sikre, at virksomheden forud for certificeringen er bekendt med vilkårene og konsekvenserne, hvis betingelserne for certificering ikke længere er opfyldt. Virksomheden vil i den forbindelse skulle underskrive en erklæring om, at den er blevet vejledt om reglerne. Da kravet er rettet mod den ansættende virksomhed, vil det ikke være tilstrækkeligt, hvis f.eks. en partrepræsentant udpeget af virksomheden, eksempelvis en person fra det rekrutteringsfirma, der har hjulpet virksomheden med ansøgningen om certificering, deltager i vejledningsmødet, da den pågældende ikke er ansat i virksomheden. Det vil heller ikke være tilstrækkeligt, at en hvilken som helst medarbejder fra virksomheden deltager, da det er afgørende, at virksomhedens ledelse forstår betydningen af overholdelsen af betingelserne for ordningen. Det er vurderingen, at dette ikke sikres i tilstrækkelig grad, hvis denne opgave varetages af en person, der ikke er ansat i virksomheden, eller som ikke har ledelsesansvar.

Efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, *nr.* 8, skal virksomheden vedlægge ansøgningen om certificering en udtømmende serviceattest uden anmærkninger, som er udstedt af Erhvervsstyrelsen inden for de seneste 3 måneder. En serviceattest dokumenterer, at en virksomhed ikke er omfattet af udelukkelsesgrundene i udbudslovens § 135,

stk. 1 og 3, og § 137, stk. 1, nr. 2 eller 6. Serviceattesten må således højst være 3 måneder gammel på ansøgningstidspunktet. Betingelsen skal understøtte, at det kun er virksomheder med ordnede forhold, der kan certificeres til den foreslåede ordning. Virksomheder, som viser sig at være eller have været involveret i angribelige aktiviteter, som har ubetalt forfalden gæld til offentlige myndigheder, eller som er under konkurs eller betalingsstandsning, skal derfor ikke kunne certificeres til ordningen. Betingelsen kan ikke opfyldes ved, at en virksomhed vedlægger anden og tilsvarende dokumentation, sådan som det er tilfældet i forbindelse med udbudsprocedurer. En virksomhed skal således altid vedlægge en udtømmende serviceattest uden anmærkninger udstedt af Erhvervsstyrelsen, hvilket vurderes at være mest hensigtsmæssigt med henblik på en effektiv administration af ordningen og en ensartet dokumentation i sagerne.

Hvis Styrelsen for International Rekruttering og Integration bliver bekendt med, at en virksomhed, der allerede er blevet certificeret, ikke længere opfylder betingelserne for at kunne få udstedt en udtømmende serviceattest uden anmærkninger, vil virksomhedens certificering blive inddraget eller nægtet forlænget. Det vil f.eks. kunne være tilfældet, hvis styrelsen bliver bekendt med, at en virksomhed har oparbejdet ubetalt forfalden gæld til det offentlige, eller hvis virksomheden eller en i virksomhedens ledelse er blevet dømt eller har vedtaget bødeforelæg for deltagelse i en kriminell organisation eller hvidvask. Styrelsen vil med henblik på at kontrollere, at en virksomhed fortsat opfylder betingelserne i serviceattesten, kunne anmode virksomheden om en ny serviceattest, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 44 a, stk. 27. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 49.

En udtømmende serviceattest omfatter efter dette lovforslag alle de oplysninger, som myndigheder kan indlevere til attesten efter de til enhver tid gældende regler på ansøgningstidspunktet. Hvis indholdet af serviceattesten fremover ændres, så den omfatter yderligere oplysninger, herunder fra andre myndigheder, vil disse oplysninger ligeledes indgå i den serviceattest, der vedlægges ansøgningen om certificering efter den foreslåede ordning.

I kravet om en serviceattest uden anmærkninger ligger, at en virksomhed, der ifølge serviceattesten ikke lever op til visse af de regler, der gælder efter udbudsloven om udelukkelse af ansøgere eller tilbudsgivere, ikke kan blive certificeret til brug af den nye overenskomstbaserede beløbsordning.

Ved kontrol af serviceattesten vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration således skulle sikre, at der er medtaget oplysninger fra alle relevante myndigheder, der kan indlevere oplysninger til brug for attesten, uden anmærkninger.

Virksomheden vil endvidere skulle vedlægge en ny udtømmende serviceattest uden anmærkninger ved ansøgning om forlængelse af certificering.

Der henvises i øvrigt til lovforslagets almindelige bemærkninger pkt. 2.2.1.2 for en nærmere gennemgang af betingelsen.

Efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, nr. 9, skal virksomheden have været i drift og aflagt årsrapport eller årsregnskab, inden for de seneste 2 år. Med den foreslåede bestemmelse sikres det, at virksomheder, der certificeres efter den nye ordning og efterfølgende ansætter udenlandsk arbejdskraft, har en vis stabilitet.

Betingelsen indebærer, at eksempelvis en virksomhed, der går konkurs og efterfølgende oprettes som en ny virksomhed, eller en virksomhed, der har skiftet ejer, og som derfor får et nyt CVR.nr., ikke vil kunne certificeres. Forslaget indebærer således også, at nystartede virksomheder ikke vil kunne opnå certificering efter den nye ordning for efter 2 år, og at de i denne periode er henvist til udlændingelovens øvrige erhvervsordninger, såfremt de ønsker at ansætte udenlandsk arbejdskraft. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil i forbindelse med sagsbehandlingen af en ansøgning om certificering fra en privat virksomhed efter den nye ordning kontrollere, at betingelsen er opfyldt ved opslag i CVR.dk (Det Centrale Virksomhedsregister). Heraf fremgår startdatoen og registreringshistorikken for virksomheden, som styrelsen skal lægge til grund. Startdatoen for virksomheden svarer til tidspunktet for, hvornår virksomheden er oprettet. Det afgørende vil være, at startdatoen for virksomheden ligger minimum 2 år tilbage i tid fra ansøgningstidspunktet. Hvis en virksomhed ansøger om certificering den 1. juli 2027, vil startdatoen på CVR.dk således skulle være 1. juli 2025 eller tidligere for, at virksomheden lever op til betingelsen.

Virksomheder, der inden for de seneste 2 år har foretaget en omstrukturering, enten ved virksomhedsomdannelse gennem stiftelse med indskud af bestående virksomhed, fusionering eller spaltning, der indebærer, at virksomheden har fået et nyt CVR.nr., kan efter omstændighederne anses for at leve op til betingelsen om at have været i drift i 2 år, hvis omstruktureringen kan dokumenteres ved relevant dokumentation med revisorpåtegning. Det er en forudsætning, at den omregistrerede virksomhed samt den nystiftede virksomhed sammenlagt har været i drift i minimum 2 år på ansøgningstidspunktet. Virksomheden vil i den forbindelse skulle oplyse CVR.nr. på den omregistrerede virksomhed med henblik på, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan kontrollere, hvor længe virksomheden har været i drift før tidspunktet for omstruktureringen.

Er der tale om en virksomhedsomdannelse gennem stiftelse af indskud fra bestående virksomhed, eksempelvis en enkeltmandsvirksomhed, der har eksisteret i 10 år, men som pr. 1. januar 2026 omdannes til et anpartsselskab, vil virksomheden fremgå af CVR.dk som oprettet den 1. januar 2026. Det vil dog samtidig fremgå af CVR.dk under ”registreringshistorik”, at virksomheden er stiftet med bestående virksomhed. Af CVR.dk vil startdato og ophørsdato for den virksomhed, der lå til grund for omdannelsen, des-

uden fremgå ved søgning på den omdannede virksomheds CVR.nr. Som dokumentation for omdannelsen vil virksomheden skulle fremlægge en revisorpåtegnet vurderingsberetning og åbningsbalance.

I tilfælde af spaltning, vil det ligeledes fremgå af CVR.dk under ”registreringshistorik”, at virksomheden er stiftet ved indskud fra spaltning. Det vil desuden fremgå hvilken virksomhed, den nye virksomhed har fået overdraget aktiver og gæld fra. Startdatoen for den virksomhed, der ligger til grund for spaltningen, vil ligeledes fremgå af CVR.dk ved søgning på virksomhedens CVR.nr. Som dokumentation for spaltningen vil der skulle fremlægges en spaltningssplan samt en revisorpåtegnet vurderingsberetning og åbningsbalance.

Hvis en virksomhed er ophørt som led i en fusionering, vil det fremgå af CVR.dk under ”registreringshistorik” under den nye virksomhed, at virksomheden er stiftet af den ophørte virksomhed, eventuelt i kombination med flere virksomheder. Det vil desuden ved søgning på den ophørte virksomheds CVR.nr. fremgå, at virksomheden er opløst efter fusion. Som dokumentation for fusionen vil der skulle fremlægges en fusionsplan samt en revisorpåtegnet vurderingsberetning.

Hvis en virksomhed får et nyt CVR nr., skal den certificeres på ny. Det gælder også for virksomheder, som allerede er blevet certificeret til at bruge ordningen, og som får nyt CVR.nr. som led i en virksomhedsomdannelse, spaltning eller fusion. Skift af CVR-nr. kan også forekomme i forbindelse med virksomhedsoverdragelser. I sådanne tilfælde vil virksomheden først kunne ansøge om certificering, når virksomheden med det nye CVR.nr. har været i drift i 2 år. Det bemærkes, at justeringer i f.eks. en virksomheds ledelse (f.eks. ny ejer) som udgangspunkt ikke medfører, at virksomheden får et nyt CVR.nr.

En udlænding, der er blevet ansat efter den foreslåede ordning, inden virksomheden fik nyt CVR.nr., vil ved udløb af opholds- og arbejdstilladelsen skulle ansøge om en ny tilladelse på baggrund af ansættelsen i den nye virksomhed.

Betingelsen om, at virksomheden har været i drift i de seneste 2 år forud for ansøgning om certificering, understøttes af kravet om, at virksomheden skal have aflagt årsrapport eller årsregnskab i denne periode.

Betingelsen indebærer for private virksomheder, at virksomheden skal have udarbejdet årsrapport i medfør af årsregnskabslovens § 3, stk. 1 eller 2, for de seneste 2 år i overensstemmelse med reglerne herom i regnskabsloven. Private virksomheder, der ikke er forpligtet til at aflægge årsrapport, som f.eks. enkeltmandsvirksomheder, kan alene certificeres til at bruge den nye overenskomstbaserede beløbsordning, hvis de har valgt frivilligt at aflægge årsrapport de seneste 2 år.

Private virksomheders årsrapporter vil fremgå af CVR.dk under ”regnskaber”, såfremt virksomheden er forpligtet til

at offentliggøre sin årsrapport. Det vil være en betingelse, at der foreligger årsrapporter for minimum de seneste 2 år på ansøgningstidspunktet. Ansøger en privat virksomhed om certificering midt i et regnskabsår, vil virksomheden skulle forelægge årsrapporter for de to forudgående år. Det betyder, at en virksomhed, der ansøger om certificering den 1. juli 2027, vil skulle fremlægge årsrapporter for hhv. 2026 og 2025 for, at virksomheden lever op til betingelsen.

Hvis en virksomheds årsrapporter ikke fremgår i CVR, f.eks. fordi virksomheden er en enkeltmandsvirksomhed og derfor ikke er forpligtet til at lade årsrapporten offentliggøre, vil virksomheden skulle vedlægge de seneste to årsrapporter i ansøgningen om certificering. Årsrapporterne skal være revideret og indeholde revisors påtegning, også selvom det ikke er en betingelse i medfør af årsregnskabsloven. Det skyldes, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal kunne lægge til grund, at der er tale om reelle årsrapporter. Dette gælder uanset, at virksomheden ikke ellers er pålagt revisionspligt, f.eks. fordi virksomheden ikke er forpligtet til at udarbejde en årsrapport.

En virksomhed, der inden for de seneste 2 år har foretaget en omstrukturering som beskrevet ovenfor, vil kunne opfylde kravet om at have aflagt årsrapport i de seneste 2 år ved at fremlægge årsrapporter fra den omstrukturerede virksomhed, eventuelt i kombination med den seneste årsrapport fra den nyoprettede virksomhed, hvis virksomheden har eksisteret længe nok til, at der er udarbejdet årsrapport. F.eks. vil en virksomhed, der er oprettet den 1. januar 2026 som led i en virksomhedsomdannelse fra en enkeltmandsvirksomhed til et anpartsselskab, og som ansøger om certificering den 1. juli 2027, kunne opfylde betingelsen ved at vedlægge den seneste årsrapport for 2026 fra anpartsselskabet samt årsrapporten fra 2025 for den omdannede enkeltmandsvirksomhed.

For offentlige institutioner betyder betingelsen, at den offentlige arbejdsgiver skal have udarbejdet årsregnskab i medfør af den for institutionen relevante lovgivning for de seneste 2 år. Offentlige institutioner vil skulle vedlægge de seneste to årsregnskaber i ansøgningen om certificering.

Får en virksomhed afslag på certificering, kan virksomheden fortsat benytte udenlandsk arbejdskraft efter de øvrige regler om opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse.

Til nr. 20

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 19, at betingelsen om, at virksomheden ikke må have begået visse former for kriminalitet for at blive certificeret efter § 9 a, stk. 18, nr. 6 (fast track-ordningen), ikke finder anvendelse, hvis virksomheden godtgør, at der foreligger undskyldelige omstændigheder, og virksomheden ikke tidligere er straffet for overtrædelse af § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1.

Det foreslås i § 9 a, stk. 19, der bliver stk. 22, at ændre ”stk. 18, nr. 6” til ”stk. 20, nr. 6, og stk. 21, nr. 9”.

Forslaget skal ses i sammenhæng med, at det i § 9 a, stk. 2, nr. 15, foreslås at indføre en ny overenskomstbaseret erhvervsordning for virksomheder, der er certificeret efter den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, og at det samtidig med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, nr. 6, foreslås, at en virksomhed kan certificeres, hvis virksomheden ikke inden for det seneste år forud for certificeringen er straffet mere end to gange efter § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, eller er ifaldet straf efter § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, i form af en bøde på 60.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger færre end 250 fuldtidsansatte, henholdsvis 100.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger 250 fuldtidsansatte eller derved. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8 og 19.

Ændringen af § 9 a, stk. 19, indebærer, at virksomheder, der har ansøgt om at blive certificeret efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, vil blive omfattet af reglen om undskyldelige omstændigheder i udlændingelovens § 9 a, stk. 19.

Det betyder, at en virksomhed med færre end 250 fuldtidsansatte, hvor virksomheden er straffet i form af en bøde på 60.000 kr. eller strengere straf, alligevel kan certificeres, hvis virksomheden godtgør, at der foreligger undskyldelige omstændigheder, og virksomheden ikke tidligere er straffet for overtrædelse af udlændingelovens § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1.

Det betyder endvidere, at en virksomhed med 250 fuldtidsansatte eller flere, hvor virksomheden er straffet i form af en bøde på 100.000 kr. eller strengere straf, alligevel kan certificeres, hvis virksomheden godtgør, at der foreligger undskyldelige omstændigheder, og virksomheden ikke tidligere er straffet for overtrædelse af udlændingelovens § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1.

Det svarer til, hvad der i dag gælder for virksomheder, der ansøger om certificering efter fast track-ordningen.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil foretage en konkret og individuel vurdering af, om virksomheden har godtgjort, at der foreligger undskyldelige omstændigheder. I denne vurdering vil indgå de oplysninger, som virksomheden indsender, herunder eventuel domsudskrift og dokumentation for bødestørrelse. Har virksomheden godtgjort at være ifaldet straf på grund af simpel uagtsomhed, og er virksomheden ikke tidligere straffet for overtrædelse af udlændingeloven, vil virksomheden som det altovervejende udgangspunkt kunnet blive certificeret.

Til nr. 21

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 19, at betingelsen om, at virksomheden ikke må have begået visse former for kriminalitet for at blive certificeret efter § 18, nr. 6 (fast track-ordningen), ikke finder anvendelse, hvis virksomheden godtgør, at der foreligger undskyldelige omstændig-

heder, og virksomheden ikke tidligere er straffet for overtrædelse af § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1.

Det foreslås, at der efter § 9 a, stk. 19, 1. pkt., indsættes som *nyt punktum*, at ”uanset at en virksomhed inden for de seneste 2 år forud for tidspunktet for ansøgning om certificering er idømt bod ved Arbejdsretten eller faglig voldgift for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, jf. stk. 21, nr. 1, litra c, meddeler Styrelsen for International Rekruttering og Integration ikke afslag på en ansøgning om certificering efter stk. 21, hvis overenskomstparterne ved en fælles indstilling meddeler Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at boden ikke skal føre til, at virksomheden ikke certificeres.”

Forslaget skal ses i sammenhæng med, at det i § 9 a, stk. 2, nr. 15, foreslås at indføre en ny overenskomstbaseret erhvervsordning for virksomheder, der er certificeret efter den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, og at det samtidig med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, nr. 1, litra c, foreslås, en virksomhed senest samtidig med indgivelse af ansøgningen om certificering på tro- og love skal erklære, at virksomheden ikke inden for de seneste 2 år forud for certificeringen er pålagt bod ved Arbejdsretten eller faglig voldgift for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8.

Forslaget indebærer, at en virksomhed, der inden for de seneste 2 år er blevet idømt en bod ved Arbejdsretten eller faglig voldgift for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, ikke vil få afslag på certificering i medfør af den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, hvis arbejdsmarkedets parter ved fælles indstilling meddeler Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at boden ikke skal føre til afslag. Hvis der er tale om en virksomhedsoverenskomst, vil det være virksomheden og den relevante lønmodtagerorganisation, der skal afgive en fælles indstilling.

Det vil ikke være tilstrækkeligt, at én af overenskomstparterne – f.eks. virksomhedens arbejdsgiverorganisation – indstiller, at boden ikke bør føre til afslag. Her vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration fortsat skulle give afslag på en certificering, da virksomheden ikke lever op til det i tro- og loveerklæringen angivne om, at virksomheden ikke inden for de seneste 2 år er blevet pålagt en bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, nr. 1, litra c.

Det bemærkes, at betingelsen om, at en virksomhed ikke må være pålagt bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, er løbende. Det betyder, at hvis en virksomhed, der allerede er blevet certificeret til at gøre brug af den nye ordning, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, bliver idømt en bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft ved Arbejdsretten eller en faglig voldgift, og Styrelsen for International Rekruttering og Integration bliver gjort opmærksom herpå af overenskomstparterne eller på anden vis bliver bekendt hermed, skal virksomhedens certificering

inddrages eller nægtes forlænet. I et sådant tilfælde kan overenskomstparterne dog også i fællesskab indstille, at boden ikke skal føre til inddragelse. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 21.

Til nr. 22

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 20, at en certificering efter udlændingelovens § 9 a, stk. 18 (certificering til fast track-ordningen), gives for højst 4 år ad gangen.

Det foreslås i § 9 a, stk. 20, at ændre ”stk. 18” til: ”stk. 20”, og at ”højst” udgår.

Forslaget er en konsekvensændring. Forslaget skal således ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 15 og 19 i udlændingelovens § 9 a, hvorefter § 9 a, stk. 18, bliver § 9 a, stk. 20. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8 og 17.

Der er tale om en præcisering, idet der i praksis altid meddeles certificeringer til brug af fast track-ordningen i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 14, for 4 år ad gangen, og der ikke er tilfælde, hvor en certificering meddeles for mindre end 4 år. Der er således ikke tale om en ændring af gældende praksis.

Til nr. 23

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 20, at en certificering efter udlændingelovens § 9 a, stk. 18 (certificering til fast track-ordningen), gives for højst 4 år ad gangen.

Med § 9 a, stk. 20, 2. pkt., foreslås det efter 1. pkt. at indsætte et nyt pkt., hvorefter en certificering efter udlændingelovens § 9 a, stk. 21, første gang gives for 3 år ad gangen, og i forbindelse med forlængelse for 4 år ad gangen.

Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 21 i § 9 a, hvorefter en virksomhed efter ansøgning kan certificeres til brug af den nye overenskomstbaserede beløbsordning, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, hvis virksomheden opfylder en række betingelser. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 19.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.1 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 24

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 21, at en certificering forlænges efter ansøgning, medmindre der er grundlag for at inddrage certificeringen efter stk. 22.

Det foreslås i § 9 a, stk. 21, at ændre ”stk. 22” til: ”stk. 25”.

Forslaget er en konsekvensændring. Forslaget skal således ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk.

15, 19 og 21 i § 9 a, hvorefter § 9 a, stk. 22, bliver § 9 a, stk. 25. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8, 17 og 19.

Til nr. 25-27

Efter udlændingelovens § 9 a, stk. 22, træffer Styrelsen for International Rekruttering og Integration afgørelse om at inddrage en certificering efter § 9 a, stk. 18, hvis certificeringen er opnået ved svig. Efter § 9 a, stk. 22, 2. pkt., kan Styrelsen for International Rekruttering og Integration endvidere træffe afgørelse om inddragelse af en certificering, hvis betingelserne for certificeringen ikke længere er til stede, jf. § 9 a, stk. 22, 2. pkt. Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal i forbindelse med en afgørelse om inddragelse af en certificering efter § 9 a, stk. 22, 1. og 2. pkt., samtidig træffe afgørelse om, at der ikke kan meddeles en ny certificering i en periode på 1 år fra afgørelsestidspunktet. Dette fremgår af udlændingelovens § 9 a, stk. 19, 3. pkt.

Det foreslås i § 9 a, stk. 22, 1. og 2. pkt., at ændre ”stk. 18” til ”stk. 20 og 21”.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, hvorefter det foreslås, at en virksomhed efter ansøgning kan certificeres til brug af den nye overenskomstbaserede beløbsordning, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, hvis en række nærmere betingelser er opfyldt. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 19.

Forslaget skal endvidere ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 15, 19 og 21 i § 9 a, hvorefter § 9 a, stk. 18 (certificering til fast track-ordningen), bliver § 9 a, stk. 20. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8, 17 og 19.

Forslaget indebærer, at virksomheder, der er certificeret efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, vil blive omfattet af udlændingelovens § 9 a, stk. 22, 1.-2. pkt.

Hermed vil en certificering efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, kunne inddrages, hvis certificeringen er opnået ved svig. Det kan f.eks. være, hvis virksomheden bevidst har afgivet urigtige oplysninger og på den baggrund opnået certificering på et fejlagtigt grundlag.

En certificering vil ligeledes kunne inddrages, hvis betingelserne for certificeringen ikke længere er til stede, jf. herved § 9 a, stk. 22, 2. pkt. Det vil bero på en konkret vurdering, hvorvidt en certificering skal inddrages som følge af, at betingelserne for certificeringen ikke længere er opfyldt. Det fremgår af udlændingebekendtgørelsens § 22, stk. 55, hvilke elementer Styrelsen for International Rekruttering og Integration blandt andet kan lægge vægt på i forbindelse med en afgørelse om inddragelse af certificering. Bestemmelsen vil som led i vedtagelsen af lovforslaget også at omfatte certificeringer, der meddeles efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21.

Det vil således som udgangspunkt føre til inddragelse af en certificering, hvis virksomheden efter meddelelse af certificering straffes mere end to gange efter udlændingelovens § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, eller hvis virksomheden efter meddelelse af certificering er ifaldet straf efter udlændingelovens § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, i form af en bøde på minimum 60.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger færre end 250 fuldtidsansatte, henholdsvis 100.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger 250 fuldtidsansatte eller derover. Tilsvarende vil det som udgangspunkt føre til inddragelse af en certificering, hvis virksomheden har oparbejdet gæld til det offentlige. Det betyder, at en virksomheds certificering vil kunne inddrages, hvis en virksomhed f.eks. er meddelt en 3-årig certificering efter den foreslåede ordning, og virksomheden mere end to gange i løbet af den 3-årige periode straffes efter udlændingelovens § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, eller hvis virksomheden i løbet af den 3-årige periode pålægges en bøde efter udlændingelovens § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, på minimum 60.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger færre end 250 fuldtidsansatte, henholdsvis 100.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger 250 fuldtidsansatte eller derover.

Det betyder eksempelvis, at en certificering efter fast track-ordningen meddelt i 2020, efter en konkret og individuel vurdering, vil kunne inddrages i 2028, hvis en virksomhed i hele perioden er blevet idømt straf efter udlændingeloven 3 gange.

Som led i vedtagelsen af lovforslaget, vil udlændingebekendtgørelsen blive ændret, så det fremgår, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i sådanne situationer kan træffe afgørelse om inddragelse af certificeringer efter både den foreslåede ordning, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, og efter den gældende fast track-ordningen, jf. § 9 a, stk. 18 (der bliver til stk. 20).

Hvis en virksomhed kortvarigt oplever en mindre personalegang, som indebærer, at virksomheden ikke har 10 ansatte, vil dette derimod som udgangspunkt ikke føre til inddragelse. Modsat vil en væsentlig længerevarende personalereduktion som udgangspunkt medføre, at virksomhedens certificering inddrages. En certificering vil ikke kunne forlænges, hvis virksomheden ikke opfylder kravet til antal medarbejdere på tidspunktet for afgørelsen om forlængelse. Dette gælder uanset, om der er tale om en mindre kortvarig personalegang.

Det foreslås herudover i § 9 a, stk. 22, 2. pkt., at ændre ”er til stede” til ”er til stede, jf. dog 3. pkt.”.

Forslaget skal ses i sammenhæng med at det samtidig foreslås at indsætte to nye punktnummer i bestemmelsen efter 2. pkt. Det foreslås således at indsætte et nyt 3. pkt. i § 9 a, stk. 25, som bestemmer, at hvis en virksomhed, der er certificeret efter stk. 21, pålægges en bøde for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft efter tidspunktet for certificering, undlader Styrelsen for International Rekruttering og Integra-

tion at inddrage certificeringen, hvis overenskomstparterne ved en fælles indstilling meddeler Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at boden ikke skal føre til, at virksomhedens certificering inddrages.

Samtidig foreslås det at indsætte et nyt 4. pkt. i § 9 a, stk. 22, som bestemmer, at en certificering i henhold til stk. 21, først kan inddrages som følge af overtrædelse af den overenskomst, som udlændingen er ansat i henhold til, eller som følge af, at virksomheden ikke har givet adgang til kontrol, jf. stk. 21, litra b, når der er truffet endelig afgørelse i det fagretlige system, eller efter fælles indstilling fra de relevante overenskomstparter, til Styrelsen for International Rekruttering og Integration om, at certificeringen skal inddrages.

Forslagene skal ses i sammenhæng med, at det med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, nr. 1, litra b, foreslås, at en virksomhed, for at blive certificeret til at ansætte udlændinge i medfør af den nye overenskomstbaserede beløbsordning, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, senest samtidig med indgivelsen af ansøgningen om certificering på tro og love skal erklære, at virksomheden vil give adgang til kontrol med henblik på at sikre, at virksomheden overholder de i litra a), angivne overenskomster. Tilsvarende vil en virksomhed, der har opnået certificering, senest samtidig med, at en udlænding, der skal ansættes i virksomheden, søger om opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, på tro og love skulle erklære, at virksomheden vil give adgang til kontrol med henblik på at sikre, at virksomheden overholder den overenskomst, som udlændingen ifølge ansøgningen ansættes efter. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 19.

Forslaget i § 9 a, stk. 22, 3. pkt., indebærer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil skulle undlade at inddrage en allerede meddelt certificering som følge af, at en certificeret virksomhed er blevet idømt en bod ved Arbejdsretten eller faglig voldgift for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, hvis arbejdsmarkedets parter ved fælles indstilling meddeler Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at boden ikke skal føre til inddragelse. Det vil være op til overenskomstparterne at facilitere den fælles indstilling til Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Hvis der er tale om en virksomhedsoverenskomst, vil det være virksomheden og den relevante lønmodtagerorganisation, der skal indgive en fælles indstilling.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil i forbindelse med partshøring af en virksomhed om, at styrelsen påtænker at inddrage virksomhedens certificering som følge af, at virksomheden er blevet idømt en bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft ved Arbejdsretten eller faglig voldgift, vejlede virksomheden om muligheden for at indhente en fælles indstilling fra arbejdsmarkedets parter om, at den pålagte bod ikke skal føre til inddragelse.

Forslaget i § 9 a, stk. 22, 4. pkt., skal ses i sammenhæng

med, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration ikke kontrollerer overenskomstmæssige forhold på den foreslåede ordning. Det vil derfor være arbejdsmarkedets parter, der løbende skal kontrollere, at virksomhederne overholder deres overenskomstmæssige forpligtelser i forhold til de overenskomster, der er omfattet af ordningen, og som vil skulle orientere Styrelsen for International Rekruttering og Integration om afgørelser i det fagretlige system, om manglende overholdelse af en overenskomst eller manglende adgang til kontrol. I forbindelse med orienteringen vil overenskomstparterne skulle angive præcist, hvilken del af overenskomsten, der er overtrådt, eller hvordan adgangen til kontrol ikke er overholdt med henblik på, at styrelsen vil kunne angive dette i partshøringen og begrundelsen for inddragelse af en virksomheds certificering.

Det vil ikke være tilstrækkeligt, at en af parterne – f.eks. den relevante lønmodtagerorganisation – oplyser, at der ikke er givet den fornødne adgang til at kontrollere virksomhedens overholdelse af den overenskomst, der ligger til grund for en ansættelse af en udlænding efter den foreslåede nye overenskomstbaserede beløbsordning. I tilfælde, hvor der er tale om en virksomhedsoverenskomst, vil det dog være tilstrækkeligt, at den relevante lønmodtagerorganisation indstiller til Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at den fornødne adgang til kontrol ikke er givet. Styrelsen vil i så fald – ligesom i øvrige sager om inddragelse – skulle partshøre virksomheden om, at der er indkommet oplysninger om, at betingelsen om adgang til kontrol ikke er overholdt. I forlængelse heraf, vil styrelsen skulle partshøre udlændingen om, at styrelsen påtænker at inddrage udlændingens opholds- og arbejdstilladelse.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil lægge lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationers fælles indstilling om, at en overenskomst eller adgangen til den nødvendige kontrol ikke er overholdt oprevet til grund. Det betyder, at styrelsen ikke vil skulle tage stilling til, hvorvidt det er dokumenteret, at en virksomhed ikke har overholdt overenskomsten eller har givet den nødvendige adgang til kontrol.

Til nr. 28

Det fremgår af udlændingelovens § 9 a, stk. 22, 3. pkt., at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med en afgørelse om inddragelse af en certificering samtidig skal træffe afgørelse om, at der ikke kan meddeles en ny certificering i en periode på 1 år fra afgørelsestidspunktet (den såkaldte karenperiode). Dette indebærer, at virksomheden ikke vil kunne benytte fast track-ordningen, før virksomheden efter perioden på 1 år eventuelt på ny måtte blive certificeret.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelser om inddragelse efter § 9 a, stk. 22, kan påklages til Udlændingenævnet, jf. udlændingelovens § 46 a, stk. 1.

Udlændingelovens § 33 b regulerer bl.a., hvornår en klage

efter udlændingeloven tillægges opsættende virkning. Klage over inddragelse af en certificering er ikke opført i § 33 b. Udlændingenævnet kan dog efter en konkret og individuel vurdering med henvisning til almindelige forvaltningsretlige principper tillægge en sådan klage opsættende virkning. Opsættende virkning indebærer, at virksomheden i forbindelse med en klage over en afgørelse om inddragelse bibeholder hidtil opnåede rettigheder. Virksomheden vil hermed fortsat kunne benytte fast track-ordningen under Udlændingenævnets behandling af klagesagen. Er karenssperioden i en sådan sag udløbet, inden Udlændingenævnet har truffet afgørelse i sagen, har den således været uden reel betydning for virksomheden.

Det foreslås i § 9 a, stk. 22, 3. pkt., der bliver stk. 25, 5. pkt., efter »afgørelsestidspunktet« at indsætte », jf. dog 6. pkt«, og at indsætte et 6. pkt. som bestemmer, at har Udlændingenævnet tillagt en klage opsættende virkning efter § 33 b, stk. 3, og stadfæster Udlændingenævnet Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelse, har perioden på 1 år først virkning fra tidspunktet for Udlændingenævnets stadfæstelse.

Forslaget om i § 9 a, stk. 22, 3. pkt., der bliver stk. 25, 5. pkt., efter »afgørelsestidspunktet« at indsætte », jf. dog 6. pkt«, skal ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 25, 6. pkt.

Med den foreslåede ændring tydeliggøres det, at den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 25, 6. pkt., er en undtagelse til udgangspunktet i § 9 a, stk. 22, 3. pkt., der bliver stk. 25, 5. pkt., hvorefter karenssperioden har virkning fra tidspunktet for Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelse om inddragelse af en certificering.

Forslaget i § 9 a, stk. 25, 6. pkt., skal ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i § 33 b, stk. 3, hvorefter en klage over Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelse om inddragelse af en certificering kun skal kunne tillægges opsættende virkning, hvis særlige grunde taler derfor.

Forslaget i § 9 a, stk. 25, 6. pkt., indebærer, at den 1-årige karenssperiode først vil få virkning fra tidspunktet for Udlændingenævnets afgørelse i de tilfælde, hvor Udlændingenævnet, jf. den foreslåede bestemmelse i § 33 b, stk. 3, har tillagt en klage over Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelse om inddragelse af en certificering opsættende virkning, og nævnet senere stadfæster styrelsens afgørelse. I sådanne tilfælde vil karenssperioden først få virkning fra tidspunktet for Udlændingenævnets stadfæstelse.

I sager, hvor Udlændingenævnet ikke tillægger en klage opsættende virkning, har karenssperioden som i dag virkning fra tidspunktet for Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelse om inddragelse af certificering. Det indebærer, at virksomheden er afskåret fra at kunne benytte fast track-ordningen under Udlændingenævnets behandling af klagesagen. Når karenssperioden på 1 år er

udløbet, vil virksomheden på ny kunne ansøge om certificering.

Der henvises til bemærkningerne til § 1, nr. 47.

Til nr. 29

Det fremgår af udlændingelovens § 9 a, stk. 25, 1. pkt., at udbetaling af løn til en udlænding, der gives opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 7, 9 eller 11-13 eller nr. 14, litra e, skal ske til en dansk bankkonto.

Det foreslås i § 9 a, stk. 2, nr. 15, at indføre en ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder.

Det foreslås i § 9 a, stk. 25, 1. pkt., at ændre ”eller nr. 14, litra e” til ”, nr. 14, litra e, eller nr. 15”.

Med den foreslåede ændring omfattes den foreslåede nye bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, af § 9 a, stk. 25, 1. pkt.

Forslaget indebærer, at udbetaling af løn til en udlænding, der gives opholdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15, skal ske til en dansk bankkonto. Det svarer til, hvad der i dag gælder for udlændinge med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 7, 9 eller 11-13 eller nr. 14, litra e.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil kunne kontrollere betingelsen løbende. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil f.eks. kunne indlede en inddragelsessag, hvis hele eller dele af lønnen ikke ses at være overført til udlændingen. I visse tilfælde kan den løn, en udlænding får udbetalt til sin bankkonto dog være lavere end den i ansættelseskontrakten angivne løn, og stadig være i overensstemmelse med den overenskomst, som udlændingen er ansat i henhold til. Svarer den løn, som udlændingen får udbetalt, ikke til den løn, der fremgår af udlændingens ansættelseskontrakt, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration som led i samarbejdet med arbejdsmarkedets parter orientere de relevante overenskomstparter for den overenskomst, udlændingen er ansat i henhold til, med henblik på at afklare, om lønnen er i overensstemmelse med den overenskomst, udlændingen er ansat efter. Ved denne orientering vil styrelsen gøre opmærksom på, at styrelsen ved kontrol har observeret uoverensstemmelser mellem den løn, der fremgår af en udlændings kontrakt, og den faktisk udbetalte løn, samt navn og CVR.nr. på den virksomhed, udlændingen er ansat hos. Styrelsen vil ikke kunne udlevere oplysninger om udlændingen, herunder navn, sags-ID mv., eller oplyse om den i kontrakten fastsatte løn og den udbetalte løn. Det vil således være op til overenskomstparterne at kontrollere virksomheden i medfør af deres adgang til kontrol af overenskomsten og informere styrelsen, hvis den udbetalte løn ikke er overenskomstmæssig. Hvis lønnen ifølge overenskomstparterne lever op til den overenskomst, udlændingen er ansat i henhold til, vil eventuelle uoverensstemmelser mellem den løn, der fremgår af udlændingens

kontrakt, og den løn udlændingen får udbetalt, ikke have betydning for udlændingens opholds- og arbejdstilladelse.

Hvis lønnen ikke lever op til den overenskomst, udlændingen er ansat i henhold til, vil udlændingens opholds- og arbejdstilladelse kunne inddrages. Tilsvarende gælder for certificeringen for den virksomhed, hvor udlændingen er ansat. Inddragelse vil dog først kunne finde sted, hvis der er truffet endelig afgørelse i det fagretlige system om, at lønnen ikke lever op til overenskomsten, eller hvis overenskomstparterne ved fælles indstilling meddeler Styrelsen for International Rekruttering, at lønnen ikke lever op til overenskomsten, og at dette skal føre til inddragelse. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 45.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 30

Det fremgår af udlændingelovens § 9 a, stk. 26, at der ikke kan gives opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-4, 6-9 og 11-14, hvis der er en vis formodning om, at de faktiske ansættelsesforhold ikke stemmer overens med det, der fremgår af ansøgningen, og de faktiske ansættelsesforhold ikke vil opfylde betingelserne for en opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-4, 6-9 og 11-14, eller hvis det afgørende formål med aftalen eller tilbuddet om ansættelse er at skaffe udlændingen et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå (formodningsafslag).

Det foreslås i § 9 a, stk. 2, nr. 15, at indføre en ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder.

Det foreslås to steder i § 9 a, stk. 26, der bliver til stk. 29, at ændre ”11-14” til ”11-15”.

Med de foreslåede ændringer omfattes den foreslåede nye bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, af § 9 a, stk. 26.

Forslaget indebærer, at udlændinge, der søger opholdstilladelse efter den nye bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, vil være omfattet af reglen om formodningsafslag. Det svarer til, hvad der gælder for udlændinge, der søger opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-4, 6-9 og 11-14.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.2 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 31

Det fremgår af udlændingelovens § 9 a, stk. 27, at udlændinge- og integrationsministeren kan fastsætte nærmere regler om kriterierne for vurderingen efter stk. 26.

Det foreslås i § 9 a, stk. 27, der bliver stk. 30, at ændre ”stk. 26” til ”stk. 29”.

Forslaget er en konsekvensændring. Forslaget skal således ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 15, 19 og 21 i udlændingelovens § 9 a, hvorefter § 9 a, stk. 26, bliver § 9 a, stk. 29. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8, 17 og 19.

Til nr. 32

Det fremgår af udlændingelovens § 9 a, stk. 28, at udlændinge- og integrationsministeren fastsætter nærmere regler om certificering m.v., jf. stk. 18-22.

Det foreslås i § 9 a, stk. 28, at ændre ”stk. 18-22” til ”stk. 20-26”.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15, hvorefter det foreslås at indføre en ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder samt den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, hvorefter det foreslås, at en virksomhed efter ansøgning kan certificeres, hvis en række betingelser er opfyldt.

Forslaget medfører, at bemyndigelsesbestemmelsen i § 9 a, stk. 28, udvides med en henvisning til den nye bestemmelse i § 9 a, stk. 21. Hermed kan udlændinge- og integrationsministeren fastsætte nærmere regler om bl.a. certificering efter den nye overenskomstbaserede beløbsordning.

Forslaget skal endvidere ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 15, 19 og 20 i udlændingelovens § 9 a, hvorefter § 9 a, stk. 18-23, bliver § 9 a, stk. 20-26. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8, 17 og 19.

Til nr. 33

Det fremgår af udlændingelovens § 9 a, stk. 28, at udlændinge- og integrationsministeren fastsætter nærmere regler om certificering m.v., jf. stk. 18-22.

Det foreslås, at der indsættes et *nyt punktum* efter 1. pkt., hvorefter udlændinge- og integrationsministeren efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvilke kollektive overenskomster der kan lægges til grund for meddelelse af opholds- og arbejdstilladelser efter stk. 2, nr. 15, jf. stk. 42.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15, hvorefter det foreslås at indføre en ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder samt den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, hvorefter det foreslås, at en virksomhed efter ansøgning kan certificeres, hvis en række betingelser er opfyldt. Heraf følger, at en virksomhed, for at blive certificeret til at ansætte udlændinge efter den foreslåede ordning, bl.a. på tro og love skal erklære kun at ville ansætte udlændinge

efter den foreslåede ordning i stillinger, der er omfattet af de overenskomster, som udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8 og 19.

Forslaget giver således udlændinge- og integrationsministeren bemyndigelse til efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter at fastsætte, hvilke kollektive overenskomster, der vil være omfattet af den nye erhvervsordning. Med den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse er det hensigten at fastsætte, at det er de overenskomster, som DA og FH har anført i deres fælles aftale om kontrol og håndhævelse af overenskomstmæssige vilkår i den nye ordning, der vil være omfattet af ordningen. Med en bemyndigelsesbestemmelse vil der bl.a. kunne tages højde for eventuelle ændringer i organisationsforhold, der måtte blive gennemført efter vedtagelsen af lovforslaget. Det kan f.eks. være ændringer af overenskomstparternes navne eller andre tekniske justeringer. Bekendtgørelsen, der skal udmønte den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse, vil blive sendt i høring hos arbejdsmarkedets parter, og vil blive opdateret efter behov.

Der henvises til lovforslagets almindelige bemærkninger pkt. 2.2.

Til nr. 34

Det fremgår af udlændingelovens § 9 a, stk. 29, at beløbet i § 9 a, stk. 2, nr. 3 (beløbsordningen), og nr. 13 (den supplerende beløbsordning) reguleres årligt med satsreguleringsprocenten, jf. lov om en satsreguleringsprocent, og en tilpasningsprocent, så reguleringen i alt svarer til lønudviklingen i samfundet.

Det foreslås i § 9 a, stk. 2, nr. 15, at indføre en ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder.

Det foreslås i § 9 a, stk. 29, 1. pkt., at ændre ”og 13” til: ”, 13 og 15”.

Forslaget indebærer, at beløbsgrænsen for den foreslåede nye overenskomstbaseret erhvervsordning ligeledes vil skulle reguleres årligt med satsreguleringsprocenten, jf. lov om en satsreguleringsprocent, og en tilpasningsprocent, så reguleringen i alt svarer til lønudviklingen i samfundet. Det regulerede beløb vil, som det også gælder for de to gældende beløbsordninger, blive afrundet til det nærmeste beløb, som er deleligt med 1.000 kr., jf. § 9 a, stk. 29, 2. pkt. Beløbsgrænsen var som led i den politiske aftale om den nye ordning fastsat i 2025-niveau på tidspunktet for aftalens indgåelse.

Som led i den regelmæssige regulering jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 29, er beløbsgrænsen for den foreslåede ordning pr. 1. januar 2026 på 322.000 kr. årligt.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.2.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 35

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 32, at udlændinge- og integrationsministeren fastsætter, hvilket niveau den sæsonkorrigerede bruttoledighed ikke må overstige, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 13 (supplerende beløbsordning) og nr. 14, litra e (fast track-ordningens supplerende beløbsspor).

Det følger af udlændingelovens § 33, 1. pkt., at opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 13 (den supplerende beløbsordning) og nr. 14, litra e (fast track-ordningens supplerende beløbsspor), betinges af, at udlændingen i 2 år forud for ansøgningens indgivelse ikke her i landet er idømt eller har vedtaget en bøde på 3.000 kr. eller derover efter straffeloven, lov om euforiserende stoffer, lov om våben og eksplosivstoffer m.v. eller udlændingeloven. Opholdstilladelse betinges endvidere af, at udlændingen efter ansøgningens indgivelse ikke her i landet idømmes eller vedtager en bøde på 3.000 kr. eller derover efter straffeloven, lov om euforiserende stoffer, lov om våben og eksplosivstoffer m.v. eller udlændingeloven. Det følger af 2. pkt. i udlændingelovens § 9 a, stk. 33.

Det foreslås i § 9 a, stk. 32, og i § 9 a, stk. 33, 1. pkt., at ændre ”og nr. 14, litra e” til ”, nr. 14, litra e, og nr. 15”.

Forslaget medfører, at bemyndigelsesbestemmelsen i udlændingelovens § 9 a, stk. 32, udvides med en henvisning til den nye bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15. Hermed kan udlændinge- og integrationsministeren tillige fastsætte niveauet, som den sæsonkorrigerede bruttoledighed ikke må overstige i forhold til den foreslåede nye ordning. Det bemærkes, at niveauet for den sæsonkorrigerede bruttoledighed er fastsat i § 22, stk. 8, i bekendtgørelse nr. 2012 af 30. september 2025 om udlændinges adgang her til landet (udlændingebekendtgørelsen).

Forslaget medfører endvidere, at meddelelse af opholdstilladelse efter den nye ordning vil blive betinget af, at udlændingen i 2 år forud for ansøgningens indgivelse ikke her i landet er idømt eller har vedtaget en bøde på 3.000 kr. eller derover efter straffeloven, lov om euforiserende stoffer, lov om våben og eksplosivstoffer m.v. eller udlændingeloven. Det svarer til, hvad der i dag gælder for udlændinge, der søger opholdstilladelse efter den supplerende beløbsordning.

Udlændingen vil ved ansøgningen om opholdstilladelse efter ordningen på tro og lov skulle erklære, at vedkommende i 2 år forud for ansøgningens indgivelse ikke er idømt eller har vedtaget en bøde her i landet på 3.000 kr. eller derover efter de angivne love.

Meddelelse af opholdstilladelse efter den nye overenskomstbaserede beløbsordning vil endvidere blive betinget af, at udlændingen efter ansøgningens indgivelse ikke her i landet idømmes eller vedtager en bøde på 3.000 kr. eller derover

efter straffeloven, lov om euforiserende stoffer, lov om våben og eksplosivstoffer m.v. eller udlændingeloven, jf. således udlændingelovens § 9 a, stk. 33, 2. pkt.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15, hvorefter der efter ansøgning skal kunne gives opholdstilladelse til en udlænding, der har indgået aftale med eller fået tilbud om ansættelse i en virksomhed, som er certificeret, hvis en række betingelser er opfyldt, og når de forudgående 3 måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed på ansøgningstidspunktet i gennemsnit ikke har oversteget et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8.

Til nr. 36

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 35, at der fastsættes en kvote på 1.000 for antallet af meddelte opholds- og arbejdstilladelser efter stk. 2, nr. 2 (positivlisten for faglærte), på baggrund af beskæftigelse som social- og sundhedshjælper. En ansøgning om opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 2, på baggrund af beskæftigelse som social- og sundhedshjælper afvises, når kvoten for den pågældende stilling er udnyttet, jf. dog stk. 36.

Det foreslås, at i § 9 a, stk. 25, 2. pkt., at ændre ”stk. 36” til: ”stk. 39”.

Forslaget er en konsekvensændring. Forslaget skal således ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 15, 19 og 21 i § 9 a, hvorefter § 9 a, stk. 36, bliver § 9 a, stk. 39. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8, 17 og 19.

Til nr. 37

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 36, at opholds- og arbejdstilladelse efter stk. 2, nr. 2 (positivlisten for faglærte), på baggrund af beskæftigelse som social- og sundhedshjælper, der meddeles til udlændinge, der senest har haft opholds- og arbejdstilladelse på dette grundlag, ikke medregnes i opgørelsen af kvoten i stk. 35. En ansøgning, der indgives af en udlænding omfattet af 1. pkt., afvises ikke, selv om kvoten i stk. 35 er udnyttet.

Det foreslås i § 9 a, stk. 36, 1. og 2. pkt., at ændre ”stk. 35” til: ”stk. 38”.

Forslaget er en konsekvensændring. Forslaget skal således ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 15, 19 og 20 i § 9 a, hvorefter § 9 a, stk. 35, bliver § 9 a, stk. 38. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8, 17 og 19.

Til nr. 38

Det foreslås i § 9 a, stk. 2, nr. 15, at der efter ansøgning skal kunne gives opholdstilladelse til en udlænding, der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse i en virksomhed, som er certificeret efter den foreslåede bestemmelse i ud-

lændingelovens § 9 a, stk. 21, og hvor ansættelsen indebærer en årlig aflønning på mindst 322.000 kr. (2026-niveau), og hvor stillingen er omfattet af en af de overenskomster, som udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter jf. stk. 31, 2. pkt., når de forudgående 3 måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed på ansøgningstidspunktet i gennemsnit ikke har oversteget et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 35, forudsat at udlændingen er statsborger i et tredjeland, som er på den af udlændinge- og integrationsministeren offentliggjorte liste, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 40.

Med § 9 a, stk. 40, 1. pkt., foreslås det, at opholdstilladelse efter den nye ordning skal betinges af, at den udlænding, der ansøger om opholds- og arbejdstilladelse, er statsborger i et tredjeland, der fremgår af en liste, der offentliggøres af udlændinge- og integrationsministeren, over top 10 tredjelandske målt på summen af danske investeringer i udlandet og udenlandske investeringer i Danmark, kandidatlande, der forhandler om optagelse i Den Europæiske Union, og lande med hvilke Danmark har indgået en bilateral aftale om mobilitet, jf. dog 3. pkt.

Pr. 1. januar 2026 vil følgende 10 lande være på listen over top 10 tredjelandske: Storbritannien, USA, Singapore, Kina (inklusive Hongkong), Japan, Canada, Australien, Indien, Brasilien og Malaysia. Hertil kommer Montenegro, Serbien, Nordmakedonien, Albanien, Ukraine og Moldova, der pt. udgør de lande, der forhandler om optagelse i EU. Endelig har Danmark i februar 2024 indgået en mobilitetsaftale med Indien (der ligeledes fremgår af top 10 tredjelandske målt på summen af investeringer pr. 1. januar 2026).

For så vidt angår EU-kandidatlande, der forhandler om optagelse i Den Europæiske Union, omfatter listen over lande pr. 1. januar 2026 ikke Tyrkiet og Georgien, idet tiltrædelsesprocessen af Rådet for Den Europæiske Union betegnes som værende enten i stilstand eller som de facto bragt til standsning. Listen omfatter heller ikke Bosnien-Hercegovina, idet der ikke er blevet indledt tiltrædelsesforhandlinger mellem Rådet for Den Europæiske Union og Bosnien-Hercegovina.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil i forbindelse med en ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse efter ordningen skulle kontrollere, at udlændingen har statsborgerskab i et af de lande, der fremgår af den offentliggjorte liste.

Med § 9 a, stk. 40, 2. pkt., foreslås det, at et land, der i øvrigt opfylder et eller flere af de i § 9 a, stk. 40, pkt. 1, angivne kriterier, ikke kan optages på den liste, der er offentliggjort af udlændinge- og integrationsministeren, hvis særlige udenrigspolitiske hensyn taler herimod.

Udlændinge- og Integrationsministeriet vil således både i forbindelse med ordningens opstart og i forbindelse med den løbende opdatering af lanelisten, jf. nærmere nedenfor,

sende den samlede liste over omfattede lande i høring hos Udenrigsministeriet med henblik på en vurdering af udenrigspolitiske konsekvenser ved inklusion af et land. Vurderingen af de udenrigspolitiske konsekvenser af, at statsborgere fra et af de oplyste lande, får lettere adgang til det danske arbejdsmarked, beror på et skøn, hvor der i vurderingen særligt sigtes mod situationer, hvor undladelse af at optage et land på lændelisten må anses for nødvendigt af hensyn til statens sikkerhed og udenrigs-, sikkerheds- eller forsvarspolitiske, herunder europæiske og alliancemæssige hensyn. Undtagelsen vil således alene skulle omfatte de helt særlige tilfælde, hvor inklusionen af et land vil have udenrigspolitiske konsekvenser i en sådan grad, at Udlændinge- og Integrationsministeriet som det klare udgangspunkt bør undlade at optage det pågældende land på lændelisten, selvom landet opfylder de ovenfor beskrevne kriterier. Udenrigsministeriet vil i den forbindelse foretage en helhedsvurdering af, om optagelse af det pågældende land på listen vurderes at ville skabe en nærliggende fare for, at rigets udenrigspolitiske interesser mv., bl.a. forholdet til andre lande eller internationale organisationer, vil lide skade. Udenrigsministeriet vil i forbindelse med høringsprocessen herudover kunne vurdere, om der er behov for, at der via Udenrigsministeriet indledes en forudgående dialog med relevante lande, hvis det f.eks. vurderes, at en sådan dialog kan afbøde eventuelle udenrigspolitiske konsekvenser af en påtænkt optagelse på lændelisten, eller at en forudgående diplomatisk dialog kan gøre det unødvendigt at undlade at optage et land på listen. Den endelige liste vil i øvrigt blive administreret af Udlændinge- og Integrationsministeriet.

I § 9 a, stk. 40, 3. pkt., foreslås det at visumpligtige udlændinge fra lande omfattet af 1. pkt., og som fremgår af visumhovedgruppe 4 eller 5 i bilag 2 i den gældende bekendtgørelse om udlændinges adgang til Danmark på grundlag af visum, ikke kan meddeles opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 15.

Forslaget indebærer, at visumpligtige statsborgere fra lande i visumhovedgruppe 4 og 5 vil ikke vil kunne søge om opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning, selvom det land, udlændingen er statsborger i, måtte opfylde et eller flere af kriterierne for at blive optaget på lændelisten, f.eks. hvis landet bliver et EU-kandidatland og påbegynder forhandlinger om optagelse.

I de særlige situationer, hvor visse grupper af statsborgere fra lande, der fremgår af visumhovedgruppe 4 eller 5, er fritaget for krav om visum, vil disse grupper af statsborgere dog have mulighed for at søge om opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning, såfremt det land, de er statsborger i, opfylder et eller flere af kriterierne for at komme på lændelisten, da de netop ikke er omfattet af den begrænsning, der ligger i, at landet som sådan er omfattet af en specifik visumgruppe. Det vil f.eks. gælde statsborgere fra Kosovo, som er indehavere af biometriske pas, og som derfor er fritaget for krav om visum ved indrejse i Danmark. Hvis der måtte blive indledt forhandlinger om optagelse i EU med Kosovo, som er kandidatland, vil visum-

fri statsborgere med biometrisk pas derfor kunne søge om opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning, selvom Kosovo på det tidspunkt fortsat, som det er tilfældet i dag, måtte fremgå af visumhovedgruppe 4.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.2.2 i de almindelige bemærkninger.

Det foreslås endvidere i § 9 a, stk. 41, at der gives bemyndigelse til, at udlændinge- og integrationsministeren kan fastsætte nærmere regler og procedurer for listen over lande efter den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 40.

Det er hensigten at fastsætte nærmere regler og procedurer i udlændingebekendtgørelsen for, hvordan listen over lande løbende opdateres, herunder den nærmere opgørelsesmetode for top 10 tredjelande målt på summen af danske investeringer i udlandet og udenlandske investeringer i Danmark. Opdatering af listen forudsættes at ske først på året hvert 2. år. For at give virksomheder mulighed for at afslutte igangværende rekrutteringsprocesser på baggrund af den tidligere liste, vil listen først træde i kraft 3 måneder efter offentliggørelse. Det forhold, at et land opfylder betingelsen om at være på top 10 tredjelande målt på investeringer, indebærer dog ikke i sig selv, at en statsborger fra det pågældende land straks kan gøre brug af ordningen. Det er således en betingelse, at landet er optaget på den af udlændinge- og integrationsministeren offentliggjorte liste.

Hvis et land, som ellers er blandt top 10-tredjelande målt på summen af danske investeringer i udlandet og udenlandske investeringer i Danmark, ikke fremgår af listen, fordi udenrigspolitiske hensyn taler herimod, betyder det ikke, at et land, der ellers ville ligge uden for top 10, rykker op blandt top 10-tredjelande på listen. I den situation vil listen af top 10-tredjelande bestå af de øvrige 9 tredjelande.

Udover ved ordningens opstart og i forbindelse med den regelmæssige opdatering af listen over lande, vil Udlændinge- og Integrationsministeriet kunne foretage en opdatering af listen, hvis der er særlige forhold der taler herfor. Der henvises til pkt. 2.2.2.2 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Det foreslås med udlændingelovens § 9 a, stk. 42, at virksomheden, i de tilfælde, hvor der ikke foreligger en aftale om adgang til kontrol som angivet i den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, litra b, skal sikre adgang til løbende kontrol af virksomhedens overholdelse af den overenskomst, som en udlænding er ansat efter, jf. stk. 2, nr. 15, og at kontrollen som minimum skal omfatte orientering af relevant tillidsrepræsentant om ansættelser efter stk. 2, nr. 15, adgang for denne til at mødes med medarbejdere ansat efter stk. 2, nr. 15, samt adgang til relevante oplysninger, herunder vedrørende lønfastsættelse. På virksomheder uden en valgt tillidsrepræsentant skal kontrollen som minimum omfatte orientering af det overenskomstbærende forbund om ansættelser efter stk. 2, nr. 15, adgang for forbundet til at mødes 2 gange årligt med medarbejdere ansat efter stk. 2,

nr. 15, og 2 gange årligt med arbejdsgiveren, samt adgang til relevante oplysninger, herunder vedrørende lønfastsættelse.

For virksomheder, som har tillidsrepræsentation for den overenskomst, som de ansætter udlændinge efter på ordningen, indebærer bestemmelsen, at i tilfælde, hvor de relevante overenskomstparter ikke har indgået en aftale om kontrol af overenskomsten som beskrevet i de almindelige bemærkninger pkt. 2.2.1.1, skal virksomheden give adgang til kontrol af virksomhedens overholdelse af overenskomsten i overensstemmelse med bestemmelsen. Det betyder, at virksomheden som minimum skal orientere tillidsrepræsentanten for overenskomsten om ansættelser af udlændinge efter ordningen, give tillidsrepræsentanten adgang til at mødes med udlændinge ansat efter ordningen, og give tillidsrepræsentanten relevante oplysninger om bl.a. lønfastsættelse for udlændinge ansat efter ordningen.

For virksomheder, som ikke har valgt tillidsrepræsentation for den overenskomst, som de ansætter udlændinge efter på ordningen, indebærer bestemmelsen, at virksomheden som minimum skal orientere det overenskomstbærende forbundet om ansættelser efter ordningen. Virksomheden skal desuden give forbundet adgang til 2 gange årligt at mødes med arbejdsgiveren og medarbejdere ansat på virksomheden efter ordningen. Endelig skal virksomheden give forbundet relevante oplysninger, herunder oplysninger om lønfastsættelse.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil ikke kontrollere, om en virksomhed lever op til reglerne om adgang til kontrol i bestemmelsen. Det vil være overenskomstens parter, der er ansvarlige for at udføre den løbende kontrol samt orientere styrelsen, hvis der er truffet afgørelse i det fagretlige system om manglende adgang til kontrol. For så vidt angår inddragelse af certificeringer og opholds- og arbejdstilladelser på baggrund af manglende adgang til kontrol henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 27 og ovenfor.

Endelig foreslås det med § 9 a, stk. 43, at tvister om overholdelse af adgang til kontrol, jf. stk. 21, nr. 1, litra b, og stk. 42, behandles fagretligt.

Bestemmelsen indebærer, i overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel, at uenighed mellem overenskomstparter om, hvorvidt en virksomhed har givet den fornødne adgang til kontrol af virksomhedens overholdelse af en overenskomst, som enten følger af en aftale mellem de relevante overenskomstparter, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, litra b, eller som følger direkte af udlændingeloven, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 42, skal behandles i det fagretlige system. Hvis en uoverensstemmelse ikke er løst i de indledende skridt i det fagretlige system, vil det i sidste ende betyde, at sagen skal behandles ved faglig voldgift eller i Arbejdsretten.

Til nr. 39

Det følger af udlændingelovens § 9 h, stk. 1, nr. 4, at udlændingen senest samtidig med indgivelse af ansøgning om opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-14, og stk. 3, medmindre Danmarks internationale forpligtelser eller EU-reglerne kan tilsige andet, skal betale et gebyr. Gebyret for at søge opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 1-14, og stk. 3, er pr. 1. januar 2026 fastsat til 6.810 kr., jf. § 5, stk. 2, nr. 1, i gebyrbekendtgørelsen.

Det foreslås i § 9 h, stk. 1, nr. 4, at ændre ”nr. 1-14,” til ”nr. 1-15,”.

Med den foreslåede ændring indsættes en henvisning til den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15, hvorefter det foreslås at indføre en ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8.

Forslaget indebærer, at en udlænding, der søger opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15, medmindre Danmarks internationale forpligtelser eller EU-reglerne kan tilsige andet, senest samtidig med ansøgningens indgivelse vil skulle betale et gebyr. Det svarer til, hvad der gælder for øvrige ansøgninger om opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse.

Til nr. 40

Det følger af udlændingelovens § 9 h, stk. 3, 1. pkt., at virksomheden senest samtidig med indgivelse af ansøgning om certificering efter udlændingelovens § 9 a, stk. 18 (certificering til fast track-ordningen), og forlængelse af en sådan certificering, skal betale et gebyr. Gebyret fastsættes af udlændinge- og integrationsministeren, jf. § 9 h, stk. 4, 4. pkt. Det følger af udlændingelovens § 9 h, stk. 3, 2. pkt.

Det foreslås i § 9 h, stk. 3, 1. pkt., at ændre ”stk. 18” til ”stk. 20 og 21”, og i 2. pkt. at ændre ”4. pkt.” til ”5. pkt.”. Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 21 i § 9 a, hvorefter en virksomhed efter ansøgning kan certificeres til brug af den foreslåede nye overenskomstbaserede beløbsordning, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15, hvis en række betingelser er opfyldt. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 19.

Forslaget skal endvidere ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 15 og 19 i § 9 a, hvorefter § 9 a, stk. 18 (certificering til fast track-ordningen), bliver § 9 a, stk. 20. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 15 og 17.

Med den foreslåede ændring af § 9 h, stk. 3, 1. pkt., omfattes virksomheder, der ansøger om certificering efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, af bestemmelsen i udlændingelovens § 9 h, stk. 3.

Forslaget indebærer, at en virksomhed senest samtidig med

indgivelse af ansøgning om certificering efter § 9 a, stk. 21, og forlængelse af en sådan certificering, vil skulle betale et gebyr. Det svarer til, hvad der gælder for øvrige ansøgninger om certificering efter udlændingelovens § 9 a, stk. 18 (certificering til fast track-ordningen).

Gebyret for at søge om certificering og forlængelse af certificering efter § 9 a, stk. 18 og 21, er pr. 1. januar 2026 fastsat til 6.810 kr., jf. § 5, stk. 2, nr. 3, i gebyrbekendtgørelsen.

Ved en fejl henvises der i § 9 h, stk. 3, 2. pkt., til udlændingelovens § 9 h, stk. 4, 4. pkt., i stedet for til § 9 h, stk. 4, 5. pkt.

Med ændringen af § 9 h, stk. 3, 2. pkt., foreslås det at ændre henvisningen til § 9 h, stk. 4, 4. pkt. til § 9 h, stk. 4, 5. pkt.

Med forslaget rettes der op på fejlhenvisningen. Henvisningsfejlen har ikke haft betydning i praksis.

Til nr. 41

Det følger af udlændingelovens § 9 m, stk. 1, 1. pkt. at der, hvis væsentlige erhvervs- eller beskæftigelsesmæssige hensyn taler herfor, efter ansøgning kan gives opholdstilladelse til en udlænding, som har familiemæssig tilknytning til en udlænding med tidsbegrænset eller tidsubegrænset opholdstilladelse i forlængelse af en tidsbegrænset opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-14, stk. 3, 12 eller 24 (om beskæftigelse i Danmark og på forskningscenteret European Spallation Source i Sverige samt jobsøgning), eller § 9 p, stk. 1, 1. pkt. (om beskæftigelse hvis udlændingen er berettiget efter internationale forpligtelser), eller hvis EU-reglerne tilsiger det.

Det foreslås i § 9 m, stk. 1, 1. pkt., at ændre ”nr. 1-14, stk. 3, 12 eller 24” til ”nr. 1-15, stk. 3, 12 eller 27”.

Forslaget skal ses i sammenhæng med, at det i § 9 a, stk. 2, nr. 15, foreslås at indføre en ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8.

Ændringen medfører således, at den foreslåede nye bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15, omfattes af § 9 m, stk. 1. Hermed vil medfølgende familiemedlemmer til udlændinge, der får opholdstilladelse efter den foreslåede nye overenskomstbaserede erhvervsordning, ligeledes kunne få opholdstilladelse efter § 9 m, stk. 1.

Medfølgende familie omfatter som det altovervejende udgangspunkt ægtefælle eller fast samlever samt hjemmeboende børn under 18 år. Ved fast samliv forstås som udgangspunkt samliv af mindst 1½-2 års varighed. I helt særlige tilfælde vil der kunne gives tilladelse til et hjemmeboende barn over 18 år eller en forælder. Dette svarer til, hvad der i dag gælder for medfølgende familie til udenlandske arbejdstagere på de øvrige erhvervsordninger.

Forslaget skal endvidere ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 15, 19 og 21 i udlændingelovens § 9 a, hvorefter § 9 a, stk. 24, bliver § 9 a, stk. 27.

Til nr. 42

Det følger af udlændingelovens § 9 m, stk. 2, 1. pkt., at der efter ansøgning gives opholdstilladelse til en udlænding, som har familiemæssig tilknytning til en dansk statsborger, der er etableret i udlandet, og som ville kunne opnå opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-4, 7, 9, 10, 13 eller nr. 14, litra a-c eller e, hvis vedkommende havde været udlænding.

Det følger af udlændingelovens § 14, stk. 1, nr. 7, at udlændinge med opholdstilladelse efter § 9 m som medfølgende familiemedlem til en udenlandsk arbejdstager er undtaget for krav om arbejdstilladelse, jf. dog § 9 m, stk. 3, 1. pkt. Udlændingelovens § 9 m, stk. 3, 1. pkt., er en undtagelse til udlændingelovens § 14, stk. 1, nr. 8, hvorefter udlændinge med opholdstilladelse som medfølgende familiemedlem efter § 9 m, som udgangspunkt er fritaget fra kravet om arbejdstilladelse. Bestemmelsen i udlændingelovens § 9 m, stk. 3, 1. pkt., regulerer således, hvornår der alligevel stilles krav om arbejdstilladelse over for udlændinge med opholdstilladelse efter § 9 m, stk. 1.

Det følger af udlændingelovens § 9 n, stk. 4, at en opholdstilladelse efter § 9 n, stk. 1 (medfølgende familie til udlændinge med opholdstilladelse som studerende) kan forlænges, uanset at den udenlandske studerende opnår tidsubegrænset opholdstilladelse eller dansk indfødsret, hvis den pågældende på tidspunktet for afgørelsen om forlængelse efter stk. 1, fortsat opfylder betingelserne for forlængelse af den opholdstilladelse efter § 9 i, stk. 1-5 eller 18, eller § 9 k, stk. 1, 1. pkt., som den pågældende havde, da vedkommende blev meddelt tidsubegrænset opholdstilladelse, eller hvis den pågældende er i et beskæftigelsesforhold, der ville kunne danne grundlag for opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-9 eller 11-13 eller nr. 14, litra a-c eller e, eller stk. 3, 12 eller 24 (om beskæftigelse i Danmark og på forskningscenteret European Spallation Source i Sverige samt jobsøgning), eller hvis den pågældende opfylder betingelserne for at kunne meddeles arbejdstilladelse uden begrænsning efter § 9 i, stk. 18, efter afslutning af en dansk bachelor-, professionsbachelor-, kandidat- eller ph.d.-uddannelse, eller hvis EU-reglerne tilsiger det.

Det foreslås i § 9 m, stk. 2, 1. pkt., § 9 m, stk. 3, 1. pkt. og tre steder i 4. pkt., og i § 9 n, stk. 4, at ændre ”eller e” til ”eller e, eller nr. 15”.

Forslaget skal ses i sammenhæng med, at det i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, foreslås at indføre en ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8.

Forslaget medfører for det første, at den foreslåede nye bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15, omfattes af § 9 m, stk. 2, 1. pkt. Hermed vil der efter ansøgning kunne gives opholdstil-

ladelse til en udlænding, som har familiemæssig tilknytning til en dansk statsborger, der er etableret i udlandet, og som ville kunne opnå opholdstilladelse efter den foreslåede nye overenskomstbaserede beløbsordning, hvis vedkommende havde været udlænding.

Forslaget indebærer for det andet, at et medfølgende familiemedlem til en udlænding, der meddeles opholdstilladelse efter den foreslåede nye overenskomstbaserede beløbsordning, omfattes af de regler, der i øvrigt gælder for, hvornår der stilles krav om arbejdstilladelse til medfølgende familiemedlemmer til udenlandske arbejdstagere.

Forslaget medfører for det tredje, at en opholdstilladelse som medfølgende familiemedlem til en udenlandsk studerende efter § 9 n, stk. 1, vil kunne forlænges, uanset at den udenlandske studerende opnår tidsubegrænset opholdstilladelse eller dansk indfødsret, hvis den pågældende på tidspunktet for afgørelsen om forlængelse efter § 9 n, stk. 1, fortsat opfylder betingelserne for forlængelse af den opholdstilladelse efter regler om opholdstilladelse til udenlandske studerende, som den pågældende havde, da vedkommende blev meddelt tidsubegrænset opholdstilladelse, eller hvis den pågældende er i et beskæftigelsesforhold, der ville kunne danne grundlag for opholdstilladelse efter den foreslåede nye overenskomstbaserede beløbsordning.

Til nr. 43

Det følger af udlændingelovens § 9 m, stk. 6, at en opholdstilladelse efter § 9 m, stk. 1, som medfølgende familiemedlem til en udenlandsk arbejdstager med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-14, eller stk. 3, 12 eller 24 (om beskæftigelse i Danmark og på forskningscenteret European Spallation Source i Sverige samt jobsøgning), eller § 9 p, stk. 1, 1. pkt. (om beskæftigelse hvis udlændingen er berettiget efter internationale forpligtelser), kan forlænges, uanset at den udenlandske arbejdstager opnår tidsubegrænset opholdstilladelse eller dansk indfødsret, hvis den pågældende på tidspunktet for afgørelsen om forlængelse efter § 9 m, stk. 1, fortsat opfylder betingelserne for forlængelse af den opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-14, eller stk. 3, 12 eller 24, eller § 9 p, stk. 1, 1. pkt., som den pågældende havde, da vedkommende blev meddelt tidsubegrænset opholdstilladelse, eller hvis den pågældende er i et beskæftigelsesforhold, der ville kunne danne grundlag for opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-9 eller 11-13, eller nr. 14, litra a-c eller e, eller stk. 3, 12 eller 24, eller hvis den pågældende opfylder betingelserne for at kunne meddeles arbejdstilladelse uden begrænsning efter § 9 i, stk. 17, efter afslutning af en dansk bachelor-, professionsbachelor-, kandidat- eller ph.d.-uddannelse, eller hvis EU-reglerne tilsiger det, og hvis de nævnte personer ikke har modtaget hjælp efter lov om aktiv socialpolitik.

Det foreslås to steder i § 9 m, stk. 6, at ændre "nr. 1-14 eller stk. 3, 12 eller 24" til "nr. 1-15 eller stk. 3, 12 eller 27" og at

ændre "eller e eller stk. 3, 12 eller 24" til "eller e eller nr. 15 eller stk. 3, 12 eller 27".

De foreslåede ændringer af § 9 m, stk. 6, skal ses i sammenhæng med, at det med § 9 a, stk. 2, nr. 15, foreslås at indføre en ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8.

Med de foreslåede ændringer af § 9 m, stk. 6, vil en opholdstilladelse efter § 9 m, stk. 1, som medfølgende familiemedlem til en udenlandsk arbejdstager med opholdstilladelse efter den foreslåede nye overenskomstbaserede beløbsordning, kunne forlænges, uanset at den udenlandske arbejdstager opnår tidsubegrænset opholdstilladelse eller dansk indfødsret, hvis den pågældende på tidspunktet for afgørelsen om forlængelse efter § 9 m, stk. 1, fortsat opfylder betingelserne for forlængelse af den opholdstilladelse efter den nye overenskomstbaserede erhvervsordning, som den pågældende havde, da vedkommende blev meddelt tidsubegrænset opholdstilladelse, eller hvis den pågældende er i et beskæftigelsesforhold, der ville kunne danne grundlag for opholdstilladelse efter den foreslåede ordning.

Forslaget skal endvidere ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 15, 19 og 21 i § 9 a, hvorefter § 9 a, stk. 24, bliver § 9 a, stk. 27. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8, 17 og 19.

Til nr. 44

Udlændingelovens § 19, stk. 1, nr. 20, der vedrører inddragelse af en tidsbegrænset opholdstilladelse, indeholder en henvisning til udlændingelovens § 9 a, stk. 33, 2. pkt.

Det foreslås i § 19, stk. 1, nr. 20, 1. pkt., at ændre "stk. 33" til "stk. 36".

Forslaget er en konsekvensændring. Forslaget skal således ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 15, 19 og 21 i § 9 a, hvorefter § 9 a, stk. 33, bliver § 9 a, stk. 36. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8, 17 og 19.

Til nr. 45

Reglerne om inddragelse af en tidsbegrænset opholdstilladelse fremgår af udlændingelovens § 19.

Det foreslås at indsætte et nyt nummer i § 19, stk. 1, efter nr. 20, hvorefter en opholdstilladelse efter den foreslåede erhvervsordning i § 9 a, stk. 2, nr. 15, inddrages, når der er truffet endelig afgørelse om overtrædelse af overenskomst eller manglende adgang til kontrol i det fagretlige system, eller de relevante overenskomstsparter efter fælles indstilling meddeler Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at overenskomsten eller adgangen til kontrol ikke er overholdt.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15, hvorefter det foreslås at

indføre en ny overenskomstbaseret erhvervsordning. Heraf følger det, at en udlændings opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning er betinget af, at den virksomhed, som ønsker at ansætte udlændingen, senest samtidig med udlændingens indgivelse af ansøgningen om opholds- og arbejdstilladelse, vil skulle erklære, at den stilling, udlændingen ansættes i, er omfattet af en af de overenskomster, som udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, jf. stk. 31, 2. pkt., at ansættelsen er på fuld tid i henhold til den for stillingen angivne overenskomst, og at virksomheden sikrer adgang til løbende kontrol af virksomhedens overholdelse af overenskomsten. Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 8.

Forslaget indebærer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration først kan inddrage en udlændings opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning, fordi en virksomhed ikke har overholdt den overenskomst, som udlændingen er ansat efter, eller ikke har givet den fornødne adgang til kontrol, når det er truffet endelig afgørelse herom i det fagretlige system, eller når de relevante overenskomster ved fælles indstilling meddeler styrelsen, at overenskomsten eller adgangen til kontrol ikke er overholdt. Det vil være overenskomsterne, der vil skulle orientere styrelsen om relevante afgørelser i det fagretlige system.

Da Styrelsen for International Rekruttering og Integration ikke vil føre kontrol med de i tro- og loveerklæringen angivne oplysninger, og kontrol heraf vil være et anliggende for arbejdsmarkedets parter, vil styrelsen lægge overenskomsterne oplysning om, at der er truffet en afgørelse i det fagretlige system, der bør føre til inddragelse af en udlændings opholds- og arbejdstilladelse, uprøvet til grund. Ligeledes vil styrelsen lægge overenskomsterne fælles indstilling om, at overenskomsten eller adgangen til kontrol ikke er overholdt uprøvet til grund.

I forbindelse med at overenskomsterne orienterer styrelsen om, at der er truffet en afgørelse i det fagretlige system, eller ved deres fælles indstilling til styrelsen, vil overenskomsterne skulle angive præcist hvilke dele af overenskomsten, der er overtrådt, eller hvordan adgangen til kontrol ikke er overholdt med henblik på, at styrelsen vil kunne angive dette i partshøringen og – såfremt styrelsen træffer afgørelse om inddragelse – begrundelsen for at inddrage en udlændings opholds- og arbejdstilladelse. Ved partshøringen oplyses udlændingen om de sagsskridt, der er indledt i den pågældendes sag, og styrelsen vil vejlede udlændingen om at tage kontakt til arbejdsgiveren eller fagforeningen for yderligere bistand og vejledning om, hvordan udlændingen skal forholde sig i sagen.

Udlændingenævnet vil i forbindelse med behandlingen af klager over inddragelse af opholds- og arbejdstilladelser efter den foreslåede ordning ikke kunne tage stilling til spørgsmål, der er behandlet i det fagretlige system, eller hvor der er opnået enighed mellem overenskomsterne i overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel.

Til nr. 46

Efter udlændingelovens § 19 a, stk. 4, skal udlændingelovens § 26, stk. 1 (særlige hensyn) finde anvendelse i forbindelse med, at en opholdstilladelse inddrages, medmindre udlændingen har opholdstilladelse efter § 9, stk. 1, eller § 9 c som følge af familiemæssig tilknytning til en udlænding, der er meddelt opholdstilladelse efter § 7 eller § 8, stk. 1 eller 2, eller udlændingen har opholdstilladelse efter § 9 m, stk. 1, som følge af familiemæssig tilknytning til en udlænding med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 11 eller 12, eller stk. 24, der er meddelt, efter at den pågældende har haft opholdstilladelse efter andre bestemmelser end § 9 m, stk. 1.

Efter udlændingelovens § 19 b, stk. 1, skal en opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 11 eller 12, eller stk. 24, eller § 9 i, stk. 6 eller 7 eller stk. 18, jf. stk. 6 eller 7, inddrages når en af betingelserne i § 19, stk. 1, nr. 1-3 eller 11, er opfyldt, medmindre dette vil være i strid med Danmarks internationale forpligtelser, jf. dog stk. 2, 1. pkt., og stk. 3. Dette gælder tilsvarende ved inddragelse af en opholdstilladelse, der er meddelt efter § 9 m, stk. 1, når udlændingen har familiemæssig tilknytning til en udlænding med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 11 eller 12, eller stk. 24, jf. dog stk. 2, 2. pkt., og § 19, stk. 7 og 8.

Efter udlændingelovens § 19 b, stk. 2, finder udlændingelovens § 26, stk. 1 (særlige hensyn) anvendelse, hvis opholdstilladelsen, der danner grundlag for opholdstilladelsen efter § 9 a, stk. 2, nr. 11 eller 12, eller stk. 24, blev meddelt efter § 9 m, stk. 1. Dette gælder tilsvarende ved inddragelse af en opholdstilladelse, der er meddelt efter § 9 m, stk. 1, når udlændingen har familiemæssig tilknytning til en udlænding med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 11 eller 12, eller stk. 24, på baggrund af inddragelse eller nægtelse af forlængelse af en opholdstilladelse meddelt efter § 9 m, stk. 1.

Det foreslås i § 19 a, stk. 4, 1. pkt., i § 19 b, stk. 1, 1. og 2. pkt., og i § 19 b, stk. 2, 1. og 2. pkt., at ændre ”stk. 24” til ”stk. 27”.

Forslaget er en konsekvensændring. Forslaget skal således ses i sammenhæng med forslaget om at indsætte et nyt stk. 15, 19 og 21 i § 9 a, hvorefter § 9 a, stk. 24, bliver § 9 a, stk. 27. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8, 17 og 19.

Til nr. 47

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 18, at en virksomhed under visse betingelser kan blive certificeret til at benytte fast track-ordningen i § 9 a, stk. 2, nr. 14.

Det følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 22, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration træffer afgørelse om at inddrage en certificering, hvis certificeringen er opnået ved svig, eller hvis betingelserne for certificeringen ikke længere er til stede. Det følger også, at der i forbindelse

med en afgørelse om inddragelse af en certificering samtidig skal træffes afgørelse om, at der ikke kan meddeles en ny certificering i en periode på 1 år fra afgørelsestidspunktet. Dette indebærer, at virksomheden ikke vil kunne benytte fast track-ordningen, før virksomheden efter perioden på 1 år eventuelt på ny måtte blive certificeret.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelser om inddragelse efter § 9 a, stk. 22, kan påklages til Udlændingenævnet, jf. udlændingelovens § 46 a, stk. 1.

Udlændingelovens § 33 b regulerer bl.a., hvornår en klage efter udlændingeloven tillægges opsættende virkning. Klage over inddragelse af en certificering er ikke oplyst i § 33 b. Udlændingenævnet kan dog efter en konkret og individuel vurdering med henvisning til almindelige forvaltningsretlige principper tillægge en sådan klage opsættende virkning. Udlændinge- og Integrationsministeriet orienterede den 27. maj 2025 Udlændinge- og Integrationsudvalget om, at Udlændingenævnet i en enkelt afgørelse af 17. marts 2025 som noget nyt havde tillagt en klage over inddragelse af en certificering opsættende virkning, og at dette betød, at virksomheden fortsat kunne benytte fast track-ordningen under Udlændingenævnets behandling af klagesagen (Udlændinge- og Integrationsudvalget 2024-25, UII Alm. del, Bilag 96).

Med § 33 b, stk. 3, foreslås det, at klage over en afgørelse efter § 9 a, stk. 25, 1. og 2. pkt., kun skal kunne tillægges opsættende virkning, hvis særlige grunde taler derfor.

Forslaget skal ses i sammenhæng med, at Udlændinge- og Integrationsministeriet ønsker, at det af udlændingeloven skal fremgå, at en klage over en afgørelse om inddragelse af en certificering med henblik på at benytte den gældende fast track-ordning kun skal kunne tillægges opsættende virkning, hvis særlige grunde taler derfor.

Forslaget indebærer, at en klage over en afgørelse om inddragelse af certificering efter fast track-ordningen som det altovervejende udgangspunkt ikke vil skulle tillægges opsættende virkning. Det vil således kun være, hvis særlige grunde taler derfor, at en sådan klage vil skulle tillægges opsættende virkning. Særlige grunde vil f.eks. kunne foreligge, hvis der er konkret grund til at antage, at Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelse om inddragelse er forkert.

Forslaget skal endvidere ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, hvorefter en virksomhed efter ansøgning kan certificeres med henblik på at benytte den nye overenskomstbaserede beløbsordning, hvis en række nærmere betingelser er opfyldt, og den foreslåede ændring af bestemmelsen i § 9 a, stk. 25, hvorefter en certificering efter den nye overenskomstbaserede beløbsordning vil kunne inddrages, hvis certificeringen er opnået ved svig, eller hvis betingelserne for certificeringen ikke længere er til stede. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 19.

Forslaget indebærer således også, at en klage over en

afgørelse om inddragelse af certificering efter den nye overenskomstbaserede beløbsordning som det altovervejende udgangspunkt ikke vil skulle tillægges opsættende virkning. Kun hvis særlige grunde taler derfor, vil en sådan klage skulle tillægges opsættende virkning. Særlige grunde vil f.eks. kunne foreligge, hvis der er konkret grund til at antage, at Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelse om inddragelse er forkert.

Tillægges en klage med henvisning til særlige grunde opsættende virkning, vil virksomheden fortsat kunne benytte fast track-ordningen og den nye overenskomstbaserede beløbsordning under Udlændingenævnets behandling af klagesagen.

Til nr. 48

Det fremgår af udlændingelovens § 40, stk. 3, at den, der beskæftiger eller har beskæftiget en udlænding, som har eller har haft opholds- og arbejdstilladelse i Danmark med henblik på beskæftigelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-9 og 11-14, skal meddele Styrelsen for International Rekruttering og Integration de oplysninger, som er nødvendige til kontrol af, om betingelserne for arbejdstilladelsen er eller har været overholdt.

Det foreslås i § 40, stk. 3, at ændre ”11-14” til ”11-15”.

Den foreslåede ændring af § 40, stk. 3, skal ses i sammenhæng med, at det med udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, foreslås at indføre en ny overenskomstbaseret erhvervsordning. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8.

Med den foreslåede ændring omfattes udlændinge, der meddeles opholdstilladelse efter den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 15, af bestemmelsen i udlændingelovens § 40, stk. 3.

Forslaget, indebærer, at den, der beskæftiger eller har beskæftiget en udlænding, som har eller har haft opholds- og arbejdstilladelse i Danmark med henblik på beskæftigelse efter den nye overenskomstbaserede beløbsordning, ligeledes vil skulle meddele Styrelsen for International Rekruttering og Integration de oplysninger, som er nødvendige til kontrol af, om betingelserne for arbejdstilladelsen er eller har været overholdt.

Hermed vil virksomheder, der beskæftiger eller har beskæftiget en udlænding efter den foreslåede ordning, være forpligtet til at give Styrelsen for International Rekruttering og Integration de oplysninger, som er nødvendige til styrelsens kontrol af, om bl.a. løn- og ansættelsesforhold er eller har været overholdt, mens udlændingen er ansat eller, hvis ansættelsen er ophørt, da udlændingen var ansat. Det svarer til, hvad der gælder i dag for andre udlændinge med opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse.

Som i dag vil oplysningspligten også gælde i sager, hvor

udlændingen er udrejst, eller den pågældendes opholds- og arbejdstilladelse er udløbet.

Til nr. 49

Der er i dag ikke hjemmel til, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan videregive tro- og loveerklæringer, som virksomheder underskriver i forbindelse med ansøgning om certificering eller opholds- og arbejdstilladelse, til private aktører som f.eks. arbejdsmarkedets parter.

Med § 44 a, stk. 26, 1. pkt., foreslås det, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration til brug for administrationen af certificeringer efter § 9 a, stk. 21, og opholds- og arbejdstilladelser efter § 9 a, stk. 2, nr. 15, uden virksomhedens samtykke kan videregive den tro- og loveerklæring, som virksomheden har underskrevet i medfør af § 9 a, stk. 21, nr. 1, og § 9 a, stk. 2, nr. 15, til den relevante lønmodtagerorganisation, som inden udgangen af 10 hverdage fra videregivelsestidspunktet kan gøre indsigelse mod certificering af en virksomhed efter § 9 a, stk. 21, eller mod meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 15, hvis lønmodtagerorganisationen vurderer, at der er afgivet urigtige oplysninger om overenskomstmæssige forhold i tro- og loveerklæringerne.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15 om indførelse af en ny overenskomstbaseret erhvervsordning, og den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, om certificering af virksomheder til brug af den nye overenskomstbaserede beløbsordning. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 8 og 19.

Det vil efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, nr. 1, være en betingelse for, at en virksomhed kan blive certificeret til at ansætte udlændinge i medfør af den foreslåede overenskomstbaserede beløbsordning, at virksomheden senest samtidig med indgivelsen af ansøgningen om certificering efter § 9 a, stk. 21, på tro- og love erklærer, at virksomheden a) kun vil ansætte udlændinge efter stk. 2, nr. 15, i stillinger, der er omfattet af de overenskomster, som udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, jf. stk. 31, 2. pkt., og som virksomheden er omfattet af b) vil sikre adgang til løbende kontrol af virksomhedens overholdelse af den overenskomst, som udlændingen er ansat efter, jf. litra a) i henhold til en aftale om kontrol mellem relevante overenskomstparter eller i overensstemmelse med stk. 42, og c) ikke inden for de seneste 2 år forud for ansøgningen om certificering er idømt bod ved Arbejdsretten eller faglig voldgift for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft.

Det vil endvidere være en betingelse for meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede overenskomstbaserede beløbsordning i § 9 a, stk. 2, nr. 15, at den virksomhed, som ønsker at ansætte udlændingen, senest samtidig med indgivelsen af en ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse, erklærer, at den stilling, udlændingen an-

sættes i, er omfattet af en af de overenskomster, som udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, jf. stk. 31, 2. pkt., at ansættelsen er på fuld tid i henhold til den for stillingen angivne overenskomst, og at virksomheden sikrer adgang til løbende kontrol af virksomhedens overholdelse af overenskomsten. Forslaget indebærer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration gives hjemmel til at videresende de tro- og loveerklæringer, som en virksomhed afgiver i forbindelse med henholdsvis ansøgningen om certificering og udlændingens ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse, til den relevante lønmodtagerorganisation uden virksomhedens samtykke. Med henblik på, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan videresende tro- og loveerklæringerne til de korrekte overenskomstparter, vil det i forbindelse med en ansøgning om certificering og opholds- og arbejdstilladelse skulle angives, hvilken eller hvilke løn- og arbejdsgiverorganisationer der er relevante for henholdsvis virksomhedens certificering og en udlændings opholds- og arbejdstilladelse.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil skulle videresende tro- og loveerklæringerne umiddelbart i forlængelse af, at der er indgivet en ansøgning om certificering eller opholds- og arbejdstilladelse efter ordningen.

Forslaget indebærer desuden, at den relevante lønmodtagerorganisation får en frist på 10 hverdage til at gøre indsigelse mod meddelelse af certificering eller opholds- og arbejdstilladelse, hvis ansættelsen ikke er i overensstemmelse med de i tro- og loveerklæringen angivne oplysninger.

Fristen på de 10 hverdage vil løbe fra det tidspunkt, hvor styrelsen har videresendt tro- og loveerklæringen til den relevante lønmodtagerorganisation. Styrelsen vil sideløbende med fristen kunne foretage de nødvendige sagsbehandlings-skridt med henblik på at sikre, at de øvrige betingelser for certificering eller opholds- og arbejdstilladelse er opfyldt.

Modtager Styrelsen for International Rekruttering og Integration ikke en indsigelse inden udgangen af de 10 hverdage, vil styrelsen kunne meddele certificering eller opholds- og arbejdstilladelse til ansøgeren, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt.

Den relevante lønmodtagerorganisation vil i indsigelsen skulle angive den præcise begrundelse for indsigelsen. Det vil ikke være tilstrækkeligt, at lønmodtagerorganisationen generelt angiver, at den gør indsigelse, og f.eks. vil vende tilbage med den præcise baggrund herfor.

Modtager styrelsen en indsigelse efter udløbet af fristen, men inden styrelsen har færdigbehandlet ansøgningen, vil styrelsen tage indsigelsen i betragtning. Hvis indsigelsen modtages efter, at der er meddelt certificering eller opholds- og arbejdstilladelse, vil oplysningerne heri kunne føre til inddragelse af certificeringen eller opholds- og arbejdstilladelsen.

Med den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 26, 2. pkt.,

foreslås det samtidig, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration uden virksomhedens eller udlændingens samtykke orienterer den relevante arbejdsgiverorganisation, hvis der er gjort indsigelse fra den relevante lønmodtagerorganisation mod meddelelse af certificering eller opholds- og arbejdstilladelse.

Med forslaget sikres det, at begge overenskomstparter er orienteret om lønmodtagerorganisationens indsigelse mod, at en virksomhed bliver certificeret til at bruge den nye overenskomstbaserede beløbsordning. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil med den foreslåede bestemmelse orientere den relevante arbejdsgiverorganisation om, at der er gjort indsigelse, samt hvad lønmodtagerorganisationen har angivet som begrundelse for indsigelsen. Styrelsen vil ikke i øvrigt på baggrund af denne bestemmelse have adgang til at udlevere oplysninger fra sagen.

Den relevante arbejdsgiverorganisation vil herefter kunne tage kontakt til den involverede virksomhed med henblik på at opnå yderligere indsigt i sagen. Hvis der er tale om en virksomhedsoverenskomst, vil der ikke være en arbejdsgiverorganisation tilknyttet. Ved indsigelser i forbindelse med en virksomheds ansøgning om certificering vil det derfor være tilstrækkeligt, at virksomheden som led i den almindelige partshøringsproces orienteres om indsigelsen fra lønmodtagerorganisationen. I tilfælde, hvor der gøres indsigelse mod udstedelse af en opholds- og arbejdstilladelse, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration skulle orientere virksomheden, som hvis der var tale om en arbejdsgiverorganisation.

Hvis den relevante arbejdsgiverorganisation eller virksomhed er uenig i lønmodtagerorganisationens indsigelse, vil de skulle give Styrelsen for International Rekruttering og Integration besked herom med henblik på, at styrelsen kan sætte behandlingen af ansøgningen i bero, indtil der er sket en endelig afklaring af uenigheden i det fagretlige system.

Får Styrelsen for International Rekruttering og Integration ikke inden udgangen af den almindelige partshøringsperiode besked om, at der internt mellem overenskomstparterne er uenighed om indsigelsen, vil styrelsen skulle meddele afslag på certificering eller opholds- og arbejdstilladelse som følge af lønmodtagerorganisationens indsigelse.

Med den foreslåede bestemmelse i § 44 a, stk. 27, foreslås det, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration med henblik på at kontrollere, at en virksomhed fortsat lever op til betingelsen for certificering i § 9 a, stk. 21, nr. 8, kan pålægge en virksomhed at fremsende en ny serviceattest til styrelsen.

Bestemmelsen indebærer, at hvis Styrelsen for International Rekruttering og Integration f.eks. bliver bekendt med, at en virksomhed har oparbejdet ubetalt forfalden gæld til det offentlige, eller hvis virksomheden eller en i virksomhedens ledelse er blevet dømt eller har vedtaget bødeforelæg for deltagelse i en kriminel organisation eller hvidvask, vil sty-

relsen i kontroløjemed kunne anmode virksomheden om at fremsende en ny serviceattest, som er udstedt af Erhvervsstyrelsen. Bestemmelsen indebærer, at styrelsen vil kunne anmode en virksomhed om en ny serviceattest hvis styrelsen i forbindelse med behandlingen af en virksomheds ansøgning om certificering, bliver bekendt med, at der siden virksomhedens ansøgning om certificering er indtrådt omstændigheder, der gør, at virksomheden må formodes ikke længere at kunne få udstedt en serviceattest.

Hvis en virksomhed ikke efterkommer styrelsens anmodning om at fremsende en ny serviceattest, vil styrelsen kunne give afslag på certificering eller inddrage en allerede meddelt certificering på baggrund af en formodning for, at virksomheden ikke lever op til betingelsen om en serviceattest, jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, nr. 8.

Det bemærkes, virksomhederne endvidere vil skulle vedlægge en ny serviceattest ved ansøgning om forlængelse af certificering.

Til nr. 50

Det fremgår af udlændingelovens § 46 a, at Udlændingestyrelsens, Hjemrejsestyrelsens og Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelser efter udlændingeloven kan påklages til Udlændingenævnet, jf. dog stk. 4, 6 og 8 og § 53 a. Afgørelser, der ikke kan påklages til Udlændingenævnet følger af § 46 a, stk. 6.

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i § 46 a, stk. 6, nr. 11, hvorefter Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelser om afslag på eller inddragelse af certificering efter § 9 a, stk. 21, ikke kan påklages til Udlændingenævnet, hvis afgørelsen træffes efter § 9 a, stk. 25, 2. pkt., som følge af overtrædelse af overenskomst eller som følge af manglende adgang til kontrol, jf. § 9 a, stk. 21, litra a eller b, eller på grund af idømt bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, jf. § 9 a, stk. 21, litra c.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, om certificering af virksomheder til brug af den nye overenskomstbaserede beløbsordning efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 2, nr. 15. Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 19.

Det vil efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, nr. 1, være en betingelse for, at en virksomhed kan blive certificeret til at ansætte udlændinge i medfør af den foreslåede overenskomstbaserede beløbsordning, at virksomheden senest samtidig med indgivelsen af ansøgningen om certificering på tro- og love erklærer, at virksomheden a) kun vil ansætte udlændinge efter stk. 2, nr. 15, i stillinger, der er omfattet af de overenskomster, som udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, jf. stk. 31, 2. pkt., og som virksomheden er omfattet af, pkt., b) vil sikre adgang til løbende kontrol af virksomhe-

dens overholdelse af den overenskomst, som udlændingen er ansat efter, jf. litra a) i henhold til en aftale om kontrol mellem relevante overenskomstparter eller i overensstemmelse med stk. 42, og c) ikke inden for de seneste 2 år forud for ansøgningen om certificering er idømt bod ved Arbejdsretten eller faglig voldgift for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft.

Bestemmelsen indebærer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelser om inddragelse eller afslag på certificering, som træffes på baggrund af, at en virksomhed ikke lever op til betingelserne om overenskomst, adgang til kontrol af virksomhedens overholdelse af overenskomst eller idømt bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, jf. den foreslåede bestemmelse § 9 a, stk. 21, nr. 1, litra a-b, ikke kan påklages til Udlændingenævnet.

Baggrunden for forslaget er, at kontrollen af de nævnte betingelser som led i den danske arbejdsmarkedsmodel er henlagt til arbejdsmarkedets parter, og at eventuelle uoverensstemmelser for så vidt angår de nævnte betingelser skal behandles i det fagretlige system eller mellem overenskomstparterne, inden Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan meddele afslag på certificering eller inddrage en allerede meddelt certificering. Styrelsen for International Rekruttering og Integration foretager således ikke selvstændigt en prøvelse af de nævnte betingelser.

Hvis en virksomhed har fået meddelt afslag på certificering eller har fået inddraget en allerede meddelt certificering, hvor der udover henvisning til de nævnte betingelser også

henvises til, at virksomheden ikke lever op til en eller flere af de øvrige betingelser for certificering, jf. den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, nr. 2-9, kan afgørelsen påklages til Udlændingenævnet for så vidt angår de dele, der ikke vedrører manglende overholdelse af overenskomst, adgang til kontrol af overenskomst og idømt bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft.

§ 2

Det foreslås i § 2, at loven skal træde i kraft den 1. januar 2027.

§ 3

Efter udlændingelovens § 66 gælder udlændingeloven ikke for Færøerne og Grønland men kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for disse landsdele med de afvigelser, som de særlige færøske eller grønlandske forhold tilsiger.

Den foreslåede bestemmelse i § 3, der vedrører lovens territoriale gyldighedsområde, betyder, at loven ikke gælder for Færøerne og Grønland, men ved kongelig anordning helt eller delvis kan sættes i kraft for Færøerne og Grønland med de ændringer, som henholdsvis de færøske og grønlandske forhold tilsiger.

Bilag 1

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

§ 1

I udlændingeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1183 af 25. september 2025, som ændret senest ved § 2 i lov nr. 1344 af 25. november 2025, foretages følgende ændringer:

§ 4 c. ---

Stk. 2-3. ---

Stk. 4. Stk. 3, nr. 3, finder ikke anvendelse, hvis 1-4) ---

5) udlændingen ansøger om opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-10, 13 eller 14, eller stk. 3, 6-9) ---

1. I § 4 c, stk. 4, nr. 5, ændres »13 eller 14« til: »eller 13-15«.

§ 9 a. ---

Stk. 2. Der kan efter ansøgning gives opholdstilladelse til en udlænding,

1) der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse inden for en stilling opregnet på positivlisten, jf. stk. 34, a) hvor der nationalt er mangel på kvalificeret arbejdskraft, b) hvor de regionale arbejdsmarkedsråd har vurderet, at der regionalt er mangel på arbejdskraft, eller c) hvor de fagligt afgrænsede a-kasser har vurderet, at der nationalt er mangel på arbejdskraft inden for deres faglige område,

2) der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse hos en arbejdsgiver, som på tidspunktet for ansøgningens indgivelse havde en måluddannelsesratio for det senest opgjorte bidragsår, og som ikke skulle betale merbidrag for det senest opgjorte bidragsår, jf. § 21 a, jf. §§ 21 b, 21 i og 21 k, i lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, eller som på tidspunktet for ansøgningens indgivelse havde en måluddannelsesratio for 2 ud af de seneste 3 opgjorte bidragsår, og som ikke skulle betale merbidrag for 2 ud af de seneste 3 opgjorte bidragsår, jf. § 21 a, jf. §§ 21 b, 21 i og 21 k, i lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, hvis ansættelsen ikke er omfattet af nr. 1 samt vedrører en stilling på minimum faglært niveau, jf. bilag 1, inden for et område, hvor der er mangel på arbejdskraft, jf. dog stk. 35, 3-9) ---

2. I § 9 a, stk. 2, nr. 1, ændres »stk. 34« til: »stk. 37«.

10) hvis innovative forretningsplan med henblik på at drive eller videreføre en selvstændig erhvervsvirksomhed eller udøve virksomhed gennem en dansk filial af en udenlandsk selvstændig erhvervsvirksomhed er positivt vurderet af et uafhængigt ekspertpanel nedsat af Erhvervsstyrelsen, og som er omfattet af en kvote, jf. stk. 15,

11) ---

3. I § 9 a, stk. 2, nr. 2, ændres »stk. 35« til: »stk. 38«.

4. I § 9 a, stk. 2, nr. 10, ændres »stk. 15« til: »stk. 16«.

12) der har opholdstilladelse efter nr. 11 eller 12 eller stk. 24, og som har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse på samme eller bedre løn- og ansættelsesvilkår inden for samme branche, som dannede grundlag for opholdstilladelsen efter nr. 11 eller 12, eller

13) der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse inden for et fagområde, hvor ansættelsen indebærer en årlig aflønning på mindst 375.000 kr., når de forudgående 3 måneders sæsonkorregerede bruttoledighed på ansøgningstidspunktet i gennemsnit ikke har oversteget et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau, jf. stk. 32, og stillingen på ansøgningstidspunktet har været slået op på Jobnet og EURES-portalen i minimum 2 uger, eller

14) der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse i en virksomhed, som er certificeret efter stk. 18, og hvor

a)-d) ---

e) ansættelsen indebærer en årlig aflønning på et mindstebeløb, jf. nr. 13, når de forudgående 3 måneders sæsonkorregerede bruttoledighed på ansøgningstidspunktet i gennemsnit ikke har

oversteget et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau, jf. stk. 32, og virksomheden dokumenterer, at stillingen på ansøgningstidspunktet har været slået op på Jobnet og EURES-portalen i minimum 2 uger.

5. I § 9 a, stk. 2, nr. 12, ændres »stk. 24« til: »stk. 27«.

6. I § 9 a, stk. 2, nr. 13, ændres »stk. 32« til: »stk. 35«, og »2 uger, eller« ændres til: »2 uger

7. I § 9 a, stk. 2, nr. 14, litra e, ændres »stk. 32« til: »stk. 35« og »2 uger.« ændres til: »2 uger, eller«.

8. I 9 a, stk. 2, indsættes som nr. 15:

»15) der har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse i en virksomhed, som er certificeret efter stk. 21, og hvor ansættelsen indebærer en årlig aflønning på mindst 322.000 kr., når de forudgående 3 måneders sæsonkorregerede bruttoledighed på ansøgningstidspunktet i gennemsnit ikke har oversteget et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau, jf. stk. 35, og hvor stillingen er omfattet af en af de overenskomster, som udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, jf. stk. 31, 2. pkt., forudsat at udlændingen er statsborger i et af de tredjelande, der er på den liste, der er offentliggjort af udlændinge- og integrationsministeren offentliggjorte, jf. stk. 40, og den virksomhed, som har tilbudt udlændingen ansættelse, senest samtidig med indgivelse af ansøgningen afgiver en erklæring på tro og love om, at

a) den stilling, udlændingen ansættes i, er omfattet af en af de overenskomster, som udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, jf. stk. 31, 2. pkt.,

b) ansættelsen er på fuld tid i henhold til den for stillingen angivne overenskomst, og at

c) virksomheden sikrer adgang til løbende kontrol af virksomhedens overholdelse af overenskomsten.«

Stk. 3. ---

Stk. 4. Opholdstilladelse efter stk. 2 og 3 skal betinges af, at udlændingen og personer, der

meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, ikke modtager hjælp efter lov om aktiv socialpolitik. Opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-3, 6-9 og 11-13 og nr. 14, litra a og c-e, skal betinges af, at personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, ikke mere end en gang får opholdstilladelsen inddraget efter § 19, stk. 1, nr. 18. Opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 10 skal endvidere betinges af, at udlændingens forsørgelse og forsørgelsen af personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, er sikret gennem egne midler det første år af opholdet her i landet. Opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 5, skal endvidere betinges af, at udlændingens forsørgelse og forsørgelsen af personer, der meddeles opholdstilladelse som følge af familiemæssig tilknytning til udlændingen, er sikret gennem egne midler.

Stk. 5. Ansøgning om opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-10, 13 og 14, og stk. 3 kan kun indgives her i landet, hvis udlændingen har lovligt ophold i medfør af §§ 1-3 a eller 4 b eller § 5, stk. 2, i medfør af EU-reglerne, jf. § 6, eller en opholdstilladelse efter §§ 7-9 f, 9 i-9 n, 9 p eller 9 q, og hvis ingen særlige grunde taler herimod. En udlænding, som har ret til at blive her i landet under behandlingen af en anden ansøgning om opholdstilladelse, eller som har en verserende ansøgning om forlængelse eller en klagesag, der er tillagt opsættende virkning, kan også, medmindre særlige grunde taler herimod, indgive ansøgning om opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-10, 13 og 14, og stk. 3. Hvis udlændingen ikke har lovligt ophold, jf. 1. pkt., kan ansøgning om opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-10, 13 og 14, og stk. 3 ikke indgives her i landet, medmindre opholdet skyldes omstændigheder, der ikke kan lægges udlændingen til last, eller hvis der foreligger undskyldelige omstændigheder og afvisning af ansøgningen vil få uforholdsmæssige konsekvenser for udlændingen eller udlændingens herboende familie, eller hvis der foreligger ganske særlige grunde, herunder hvis Danmarks internationale forpligtelser kan tilsige det. Hvis udlændingen har fået fastsat en udrejsefrist, kan ansøgning om opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-10, 13 og 14, og stk. 3 ikke indgives her i landet, medmindre Danmarks internationale forpligtelser kan tilsige det.

Stk. 6. Ansøgning om opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 11 og 12, kan kun indgives af en udlænding, der opholder sig lovligt her i landet. Ansøgning om opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 11, afvises, når ansøgningen indgives senere end 7 dage efter at der i 1. eller 2. instans er truffet afgørelse om nægtelse af forlængelse eller om inddragelse af udlændingens opholdstilladelse eller om konstatering af ophør af opholdsret efter EU-reglerne, medmindre særlige grunde taler herimod. Ansøgning om opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 11, jf. stk. 30, der indgives, efter at udlændingens opholdstilladelse efter lov om midlertidig opholdstilladelse til personer, der er fordrevet fra Ukraine, er udløbet, afvises, medmindre særlige grunde taler herimod. Ansøgning om opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 11, afvises, hvis opholdsretten

9. I § 9 a, stk. 4, 2. pkt., ændres » c-e« til: »c-e og nr. 15«.

10. I § 9 a, stk. 5, 1. – 4. pkt. ændres » 13 og 14« til: »13-15«.

11. I § 9 a, stk. 6, 6. pkt., ændres »stk. 24« til: »stk. 27«.

efter EU-reglerne er konstateret ophørt grundet hensynet til den offentlige orden, sikkerhed eller sundhed eller misbrug af rettigheder. En udlænding, der har indgivet ansøgning om opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 11, i overensstemmelse med 1.-3. pkt., må opholde sig her i landet og arbejde, i tiden indtil der er taget stilling til, om udlændingen kan meddeles opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 11. Ansøgning om opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 12, der indgives efter udløbet af opholdstilladelsen meddelt efter nr. 11 eller 12 eller stk. 24, afvises.

Stk. 7-8. ---

Stk. 9. Opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-9 og 12-14, kan ikke gives, hvis den ansættelse, som udlændingen har indgået aftale eller fået tilbud om, er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt. Opholdstilladelse efter § 9 m, stk. 2, kan ikke gives, hvis den ansættelse, som den danske statsborger har indgået aftale eller fået tilbud om, er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt.

Stk. 10. ---

Stk. 11. En udlænding, der har opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-10, 13 eller 14, eller stk. 3, og som har indgået aftale, fået tilbud om et nyt ansættelsesforhold eller ønsker at skifte opholdsgrundlag under et igangværende ansættelsesforhold i henhold til stk. 2, nr. 1-10, 13 eller 14, eller stk. 3, kan efter indgivelse af ansøgning om opholdstilladelse opholde sig her i landet og arbejde i tiden, indtil der er taget stilling til, om udlændingen kan meddeles opholdstilladelse. Ansøgning om ny opholdstilladelse i medfør af et nyt ansættelsesforhold skal indgives senest på det tidspunkt, hvor udlændingen påbegynder nyt arbejde. En ansøgning om at skifte opholdsgrundlag under et igangværende ansættelsesforhold skal indgives senest inden udløbet af den oprindelige opholdstilladelse. En udlænding, der har opholdstilladelse efter § 9 i, stk. 17, med henblik på at søge beskæftigelse efter afslutning af en dansk bachelor-, professionsbachelor-, kandidat- eller ph.d.-uddannelse eller efter opnåelse af dansk autorisation som sundhedsperson eller har opholdstilladelse efter § 9 i, stk. 2, og har indgået aftale om ansættelse, fået tilbud om ansættelse eller er påbegyndt ansættelse, kan efter indgivelse af ansøgning om opholdstilladelse i medfør af ansættelsen opholde sig her i landet og arbejde, i tiden indtil der er taget stilling til, om udlændingen kan meddeles opholdstilladelse.

Stk. 12-13. ---

Stk. 14. En opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 3 og 13, kan forlænges, uanset at den årlige aflønning ikke opfylder mindstebeløbet på tidspunktet for afgørelse om forlængelse, hvis udlændingen er i samme ansættelsesforhold og den årlige aflønning fortsat opfylder den beløbsgrænse, som lå til grund for meddelelse af opholdstilladelsen. En opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 13 og nr. 14, litra e, kan forlænges, uanset at de forudgående 3 måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed i gennemsnit har oversteget et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau, jf. stk. 32, og uanset at stillingen ikke har været slået op på Jobnet og EURES-portalen i minimum 2 uger, hvis udlændingen er

12. I § 9 a, stk. 9, 1. pkt., ændres »12-14« til: »12-15«.

13. To steder i § 9 a, stk. 11, 1. pkt. og to steder i § 9 i, stk. 17, 2. pkt., ændres »13 eller 14« til: »13, 14 eller 15«.

14. I § 9 a, stk. 14, 1. pkt., ændres »og 13« til: », 13 og 15«, og i 2. pkt., ændres »stk. 32« til: »stk. 35«.

i samme ansættelsesforhold, som lå til grund for meddelelse af opholdstilladelsen.

Stk. 16. ---

Stk. 17. En udlænding, som har indgået aftale om ansættelse i en virksomhed, som er certificeret efter stk. 18, kan påbegynde ansættelsen, hvis udlændingen

- 1) har betalt gebyr, jf. § 9 h, stk. 1,
- 2) har indgivet ansøgning om opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 14, og
- 3) har fået en foreløbig tilladelse til at påbegynde arbejdet fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Stk. 18. En virksomhed kan efter ansøgning certificeres, hvis virksomheden

1)-7) ---

15. I 9 a indsættes efter stk. 14 som nyt stykke:

»Stk. 15. En opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 15, kan forlænges, uanset at de forudgående 3 måneders sæsonkorrigerede bruttoledighed i gennemsnit har oversteget et af udlændinge- og integrationsministeren fastsat niveau, jf. stk. 35, hvis udlændingen er i samme ansættelsesforhold, som lå til grund for meddelelse af opholdstilladelsen. En opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 15, kan endvidere forlænges, uanset at det tredjeland, som udlændingen er statsborger i, ikke længere fremgår af den liste, der er offentliggjort af udlændinge- og integrationsministeren, jf. stk. 40, hvis udlændingen er i samme ansættelsesforhold, som lå til grund for meddelelse af opholdstilladelsen.«

Stk. 15-17 bliver herefter stk. 16-18.

16. I § 9 a, stk. 17, der bliver stk. 18, ændres »stk. 18« til: »stk. 19 og 20«, og i nr. 2 ændres »nr. 14« til: »nr. 14 og 15«.

17. I § 9 a indsættes efter stk. 17, der bliver til stk. 18, som nyt stykke:

»Stk. 19. Når der er udstedt en foreløbig arbejdstilladelse efter § 9 a, stk. 17, og den relevante lønmodtagerorganisation gør indsigelse, jf. § 44 a, stk. 26, mod udstedelse af en opholds- og arbejdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 15, og det ikke inden for 6 uger fra det tidspunkt, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integration har modtaget indsigelsen, er endelig afklaret, om der er afgivet urigtige oplysninger om overenskomstmæssige forhold i tro- og loveerklæringen, inddrages den foreløbige arbejdstilladelse.«

Stk. 18 bliver herefter stk. 20.

18. I § 9 a, stk. 18, der bliver stk. 20, indsættes efter »certificeres«: »til at ansætte udlændinge efter stk. 2, nr. 14«.

19. I 9 a indsættes efter stk. 18, der bliver stk. 20, som nyt stykke:

»Stk. 21. En virksomhed kan efter ansøgning certificeres til at ansætte udlændinge efter stk. 2, nr. 15, hvis virksomheden senest samtidig med indgivelse af ansøgningen

- 1) afgiver en erklæring på tro og love om, at virksomheden

- a) kun vil ansætte udlændinge efter stk. 2, nr. 15, i stillinger, der er omfattet af de overenskomster, som udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, jf. stk. 31, 2. pkt., og som virksomheden er omfattet af,
 - b) vil sikre adgang til løbende kontrol af virksomhedens overholdelse af den overenskomst, som udlændingen er ansat efter, jf. litra a), i henhold til en aftale om kontrol mellem relevante overenskomstparter eller i overensstemmelse med stk. 42, og
 - c) ikke inden for de seneste 2 år forud for tidspunktet for ansøgning om certificering er idømt bod ved Arbejdsretten eller faglig voldgift for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft,
 - 2) har betalt et gebyr, jf. § 9 h, stk. 3,
 - 3) har mindst 10 fuldtidsansatte i Danmark,
 - 4) ikke er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt på tidspunktet for certificeringen,
 - 5) ikke på tidspunktet for certificeringen har strakspåbud fra Arbejdstilsynet, som ikke er efterkommet,
 - 6) ikke inden for det seneste år forud for certificeringen er straffet mere end to gange efter § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, eller er ifaldet straf efter § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1, i form af en bøde på 60.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger færre end 250 fuldtidsansatte, henholdsvis 100.000 kr. eller strengere straf, når virksomheden beskæftiger 250 fuldtidsansatte eller derover,
 - 7) har deltaget i et forudgående vejledningsmøde i Styrelsen for International Rekruttering og Integration,
 - 8) vedlægger en udtømmende serviceattest uden anmærkninger, som er udstedt af Erhvervsstyrelsen inden for de seneste 3 måneder, og
 - 9) har været i drift og aflagt årsrapport eller årsregnskab inden for de seneste 2 år.«
- Stk. 19-36 bliver herefter stk. 22-39.

Stk. 19. Betingelsen i stk. 18, nr. 6, finder ikke anvendelse, hvis virksomheden godtgør, at der foreligger undskyldelige omstændigheder, og virksomheden ikke tidligere er straffet for overtrædelse af § 59, stk. 5, eller § 60, stk. 1.

20. I § 9 a, *stk. 19*, der bliver *stk. 22*, ændres »stk. 18, nr. 6« til: »stk. 20, nr. 6, og *stk. 21, nr. 6*«,

21. I § 9 a, *stk. 19*, der bliver *stk. 22*, indsættes efter *1. pkt.*: »Uanset, at en virksomhed inden for de seneste 2 år forud for tidspunktet for ansøgning om certificering er idømt bod ved Arbejdsretten eller faglig voldgift for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, jf. *stk. 21, nr. 1, litra c*, meddeler Styrelsen for International Rekruttering og Integration ikke afslag på en ansøgning om certificering efter *stk. 21*, hvis overenskomstparterne ved en fælles indstilling meddeler Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at boden ikke skal føre til, at virksomheden ikke certificeres.«

Stk. 20. En certificering efter *stk. 18* gives for højst 4 år ad gangen.

22. I § 9 a, *stk. 20*, der bliver *stk. 23*, ændres »stk. 18« til: »stk. 20«, og »højst« udgår

Stk. 21. En certificering forlænges efter ansøgning, medmindre der er grundlag for at inddrage certificeringen efter stk. 22.

Stk. 22. Styrelsen for International Rekruttering og Integration træffer afgørelse om at inddrage en certificering efter stk. 18, hvis certificeringen er opnået ved svig. Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan endvidere træffe afgørelse om inddragelse af en certificering efter stk. 18, hvis betingelserne for certificeringen ikke længere er til stede. Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal i forbindelse med en afgørelse om inddragelse af en certificering efter 1. og 2. pkt. samtidig træffe afgørelse om, at der ikke kan meddeles en ny certificering i en periode på 1 år fra afgørelsestidspunktet.

Stk. 23-24. ---

Stk. 25. Udbetaling af løn til en udlænding, der gives opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-3, 7, 9 eller 11-13 eller nr. 14, litra e, skal ske til en dansk bankkonto. Udlændinge, der ikke allerede har opholdstilladelse af mindst 180 dages varighed, skal inden for 180 dage fra indrejsetidspunktet, hvis udlændingen er indrejst i Danmark, efter

23. I § 9 a, stk. 20, der bliver stk. 23, indsættes efter 1. pkt.:
»En certificering efter stk. 21 gives første gang for 3 år ad gangen, og i forbindelse med forlængelse for 4 år ad gangen.«

24. I § 9 a, stk. 21, der bliver stk. 24, ændres »stk. 22« til: »stk. 25«.

25. I § 9 a, stk. 22, 1. og 2. pkt., der bliver stk. 25, 1. og 2. pkt., ændres »stk. 18« til: »stk. 20 og 21«.

26. I § 9 a, stk. 22, 2. pkt., der bliver stk. 25, 2. pkt., ændres »er til stede« til: »er til stede, jf. dog 3. pkt.«.

27. I § 9 a, stk. 22, der bliver stk. 25, indsættes efter 2. pkt., som nye punktummer:

»Pålægges en virksomhed, der er certificeret efter stk. 21, en bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft efter tidspunktet for certificering, undlader Styrelsen for International Rekruttering og Integration at inddrage certificeringen, hvis overenskomstparterne ved en fælles indstilling meddeler Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at boden ikke skal føre til, at virksomhedens certificering inddrages. En certificering i henhold til stk. 21 kan først inddrages efter 2. pkt. som følge af overtrædelse af den overenskomst, som udlændingen er ansat i henhold til, eller som følge af, at virksomheden ikke har givet adgang til kontrol, jf. stk. 21, litra b, når der er truffet endelig afgørelse i det fagretlige system, eller efter fælles indstilling fra de relevante overenskomstparter til Styrelsen for International Rekruttering og Integration om, at certificeringen skal inddrages.«

28. I § 9 a, stk. 22, 3. pkt., der bliver stk. 25, 5. pkt., indsættes efter »afgørelsestidspunktet«: », jf. dog 6. pkt«, og som 6. pkt. indsættes:

»Har Udlændingenævnet tillagt en klage opsættende virkning efter § 33 b, stk. 3, og stadfæster Udlændingenævnet Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelse, har perioden på 1 år først virkning fra tidspunktet for Udlændingenævnets stadfæstelse.«

29. I § 9 a, stk. 25, 1. pkt., der bliver stk. 28, 1. pkt., ændres »eller nr. 14, litra e« til: », nr. 14, litra e, eller nr. 15«.

at udlændingen er meddelt opholdstilladelse, eller i andre tilfælde inden for 180 dage fra tidspunktet for meddelelse af opholdstilladelse oprette en dansk bankkonto, hvortil udlændingens løn skal udbetales. 1. og 2. pkt. finder ikke anvendelse for en udlænding, der meddeles opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1, når udlændingens ophold, der højst kan udgøre et ophold inden for en periode på 12 måneder, ikke overstiger 180 dage fra udlændingens indrejse i Danmark.

Stk. 26. Der kan ikke gives opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-4, 6-9 og 11-14, hvis der er en vis formodning om, at de faktiske ansættelsesforhold ikke stemmer overens med det, der fremgår af ansøgningen, og de faktiske ansættelsesforhold ikke vil opfylde betingelserne for en opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 1-4, 6-9 og 11-14, eller hvis det afgørende formål med aftalen eller tilbuddet om ansættelse er at skaffe udlændingen et ophold, som udlændingen ellers ikke ville kunne opnå.

Stk. 27. Udlændinge- og integrationsministeren kan fastsætte nærmere regler om kriterierne for vurderingen efter stk. 26.

Stk. 28. Udlændinge- og integrationsministeren fastsætter nærmere regler om certificering m.v., jf. stk. 18-22.

Stk. 29. Det beløb, der er angivet i stk. 2, nr. 3 og 13, reguleres årligt med satsreguleringsprocenten, jf. lov om en satsreguleringsprocent, og en tilpasningsprocent, så reguleringen i alt svarer til lønudviklingen i samfundet. Det regulerede beløb afrundes til det nærmeste beløb, som er deleligt med 1.000.

Stk. 30-31. ---

Stk. 32. Udlændinge- og integrationsministeren fastsætter, hvilket niveau den sæsonkorrigerede bruttoledighed ikke må overstige, jf. stk. 2, nr. 13 og nr. 14, litra e.

Stk. 33. Opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 13 og nr. 14, litra e, betinges af, at udlændingen i 2 år forud for ansøgningens indgivelse ikke her i landet er idømt eller har vedtaget en bøde på 3.000 kr. eller derover efter denne lov, straffeloven, lov om euforiserende stoffer eller lov om våben og eksplosivstoffer m.v. Opholdstilladelse betinges endvidere af, at udlændingen efter ansøgningens indgivelse ikke her i landet idømmes eller vedtager en bøde på 3.000 kr. eller derover efter denne lov, straffeloven, lov om euforiserende stoffer eller lov om våben og eksplosivstoffer m.v.

Stk. 34. ---

Stk. 35. Der fastsættes en kvote på 1.000 for antallet af meddelte opholds- og arbejdstilladelser efter stk. 2, nr. 2, på baggrund af beskæftigelse som social- og sundhedshjæl-

30. To steder i § 9 a, stk. 26, der bliver stk. 29, ændres »11-14« til: »11-15«.

31. I § 9 a, stk. 27, der bliver stk. 30, ændres »stk. 26« til: »stk. 29«.

32. I § 9 a, stk. 28, der bliver stk. 31, ændres »stk. 18-22« til: »stk. 20-26«.

33. I § 9 a, stk. 28, der bliver stk. 31, indsættes efter 1. pkt.:

»Udlændinge- og integrationsministeren fastsætter efter forhandling med beskæftigelsesministeren og efter høring af arbejdsmarkedets parter, hvilke kollektive overenskomster der kan lægges til grund for meddelelse af opholds- og arbejdstilladelser efter stk. 2, nr. 15, jf. stk. 42.«

34. I § 9 a, stk. 29, 1. pkt., der bliver stk. 32, 1. pkt., ændres »og 13« til: », 13 og 15«.

35. I § 9 a, stk. 32, der bliver stk. 35, og i § 9 a, stk. 33, 1. pkt., der bliver stk. 36, 1. pkt., ændres »og nr. 14, litra e« til: », nr. 14, litra e, og nr. 15«.

36. I § 9 a, stk. 35, 2. pkt., der bliver stk. 38, 2. pkt., ændres »stk. 36« til: »stk. 39«.

per. En ansøgning om opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 2, på baggrund af beskæftigelse som social- og sundhedshjælper afvises, når kvoten for den pågældende stilling er udnyttet, jf. dog stk. 36.

Stk. 36. Opholds- og arbejdstilladelse efter stk. 2, nr. 2, på baggrund af beskæftigelse som social- og sundhedshjælper, der meddeles til udlændinge, der senest har haft opholds- og arbejdstilladelse på dette grundlag, medregnes ikke i opgørelsen af kvoten i stk. 35. En ansøgning, der indgives af en udlænding omfattet af 1. pkt., afvises ikke, selv om kvoten i stk. 35 er udnyttet.

37. I § 9 a, stk. 36, 1. og 2. pkt., der bliver stk. 39, 1. og 2. pkt., ændres »stk. 35« til: »stk. 38«.

38. I § 9 a indsættes som *stk. 40-43*:

»*Stk. 40.* Opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 15, er betinget af, at udlændingen er statsborger i et tredjeland, der fremgår af en liste, der er offentliggjort af udlændinge- og integrationsministeren over top 10 tredjelande målt på summen af danske investeringer i udlandet og udenlandske investeringer i Danmark, kandidatlande, der forhandler om optagelse i Den Europæiske Union, og lande med hvilke Danmark har indgået en bilateral aftale om mobilitet, jf. dog 3. pkt. Et land, der i øvrigt opfylder et eller flere af kriterierne i 1. pkt., kan ikke optages på den liste, der er offentliggjort af udlændinge- og integrationsministeren, hvis særlige udenrigspolitiske hensyn taler herimod. Visumpligtige udlændinge fra lande omfattet af 1. pkt., og som fremgår af visumhovedgruppe 4 eller 5 i bilag 2 i den gældende bekendtgørelse om udlændinges adgang til Danmark på grundlag af visum, kan ikke meddeles opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 15.

Stk. 41. Udlændinge- og Integrationsministeren fastsætter nærmere regler og procedurer for opgørelsen af listen over lande efter stk. 40.

Stk. 42. Foreligger der ikke en aftale, jf. stk. 21, nr. 1, litra b, skal virksomheden sikre adgang til løbende kontrol af virksomhedens overholdelse af den overenskomst, som en udlænding er ansat efter, jf. stk. 2, nr. 15. Kontrollen skal som minimum omfatte orientering af relevant tillidsrepræsentant om ansættelser efter stk. 2, nr. 15, adgang for denne til at mødes med medarbejdere ansat efter stk. 2, nr. 15, samt adgang til relevante oplysninger, herunder vedrørende lønfastsættelse. På virksomheder uden en valgt tillidsrepræsentant skal kontrollen som minimum omfatte orientering af det overenskomstbærende forbund om ansættelser efter stk. 2, nr. 15, adgang for forbundet til at mødes 2 gange årligt med medarbejdere ansat efter stk. 2, nr. 15, og 2 gange årligt med arbejdsgiveren, samt adgang til relevante oplysninger, herunder vedrørende lønfastsættelse.

Stk. 43. Tvister om overholdelse af adgang til kontrol, jf. stk. 21, nr. 1, litra b, og stk. 42, behandles fagretligt.«

§ 9 h. Udlændingen skal senest samtidig med indgivelse af ansøgning, medmindre Danmarks internationale forpligtelser eller EU-reglerne kan tilsige andet, betale et gebyr for indgivelse af ansøgning om

1)-3) ---

4) opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-14, og stk. 3,

5)-20) ---

Stk. 2. ---

Stk. 3. Virksomheden skal senest samtidig med indgivelse af ansøgning om certificering efter § 9 a, stk. 18, og forlængelse af en sådan certificering betale et gebyr. Gebyret fastsættes af udlændinge- og integrationsministeren, jf. stk. 4, 4. pkt.

Stk. 4-15. ---

§ 9 i. ---

Stk. 1-16. ---

Stk. 17. En udlænding, der har opholdstilladelse efter stk. 1-3 eller 18, og som efter afslutning af en dansk bachelor-, professionsbachelor-, kandidat- eller ph.d.-uddannelse har indgivet ansøgning om arbejdstilladelse uden begrænsning efter stk. 18, må arbejde, i tiden indtil der er taget stilling til, om udlændingen kan meddeles arbejdstilladelse efter stk. 18. En udlænding, der har opholdstilladelse efter stk. 1 og 3, og som har afsluttet en dansk kandidatuddannelse og har indgivet ansøgning om opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-4, 7-9, 13 eller 14, må arbejde i tiden, indtil der er taget stilling til, om udlændingen kan meddeles opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-4, 7-9, 13 eller 14.

Stk. 18-19. ---

§ 9 m. Der kan, hvis væsentlige erhvervs- eller beskæftigelsesmæssige hensyn taler herfor, efter ansøgning gives opholdstilladelse til en udlænding, som har familiemæssig tilknytning til en udlænding med tidsbegrænset eller tidsubegrænset opholdstilladelse i forlængelse af en tidsbegrænset opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-14, stk. 3, 12 eller 24, eller § 9 p, stk. 1, 1. pkt., eller hvis EU-reglerne tilsiger det. Opholdstilladelse skal betinges af, at udlændingen og den, som udlændingen har familiemæssig tilknytning til, bor på fælles bopæl og ikke modtager hjælp efter lov om aktiv socialpolitik.

Stk. 2. Der kan efter ansøgning gives opholdstilladelse til en udlænding, som har familiemæssig tilknytning til en dansk statsborger, der er etableret i udlandet, og som ville kunne opnå opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-4, 7, 9, 10, 13 eller nr. 14, litra a-c eller e, hvis vedkommende havde været udlænding. Opholdstilladelse skal betinges af, at den danske statsborger og udlændingen bor på fælles bopæl og ikke modtager hjælp efter lov om aktiv socialpolitik.

Stk. 3. Opholdstilladelse efter stk. 1 til en udlænding med familiemæssig tilknytning til en udlænding med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 11-13 eller nr. 14, litra a, c, d eller e, skal, medmindre EU-reglerne kan tilsige andet, betinges af, at udlændingen ikke uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, jf. dog 4. pkt. Ved vurderingen af, om en virksomhed har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen

39. I § 9 h, stk. 1, nr. 4, ændres »nr. 1-14,« til: »nr. 1-15,«.

40. I § 9 h, stk. 3, 1. pkt., ændres »stk. 18« til: »stk. 20 og 21«, og i 2. pkt. ændres »4. pkt.« til: »5. pkt.«.

41. I § 9 m, stk. 1, 1. pkt., ændres »nr. 1-14, stk. 3, 12 eller 24« til: »nr. 1-15, stk. 3, 12 eller 27«.

42. I § 9 m, stk. 2, 1. pkt., § 9 m, stk. 3, 1. pkt. og tre steder i 4. pkt., og i § 9 n, stk. 4, ændres »eller e« til: »eller e, eller nr. 15«.

med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, kan der navnlig lægges vægt på, om virksomhederne har eller har haft samme ledelse, om der er tale om virksomheder inden for samme branche, og om der reelt er tale om samme arbejdssted. Der kan efter ansøgning meddeles arbejdstilladelse til en udlænding med opholdstilladelse efter stk. 1 på baggrund af ansættelse i samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller i en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, hvis ansættelsen er på minimum 30 timer om ugen. Meddeles udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 11-13 eller nr. 14, litra a, c, d eller e, en ny opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 11-13 eller nr. 14, litra a, c, d eller e, med henblik på at arbejde for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter nærværende paragraf eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter nærværende paragraf arbejder for, skal udlændingen med opholdstilladelse efter nærværende paragraf indgive ansøgning om arbejdstilladelse, inden 14 dage efter at udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-3, 6-9, 11-13 eller nr. 14, litra a, c, d eller e, er påbegyndt det nye ansættelsesforhold. Er ansøgningen indgivet i overensstemmelse med 4. pkt., må udlændingen med opholdstilladelse efter nærværende paragraf arbejde i tiden, indtil der er taget stilling til, om udlændingen kan meddeles arbejdstilladelse.

Stk. 4-5. ---

Stk. 6. En opholdstilladelse efter stk. 1 kan forlænges, uanset at udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-14, eller stk. 3, 12 eller 24, eller § 9 p, stk. 1, 1. pkt., opnår tidsubegrænset opholdstilladelse eller dansk indfødsret, hvis den pågældende på tidspunktet for afgørelsen om forlængelse efter stk. 1 fortsat opfylder betingelserne for forlængelse af den opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-14, eller stk. 3, 12 eller 24, eller § 9 p, stk. 1, 1. pkt., som den pågældende havde, da vedkommende blev meddelt tidsubegrænset opholdstilladelse, eller hvis den pågældende er i et beskæftigelsesforhold, der ville kunne danne grundlag for opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-9 eller 11-13 eller nr. 14, litra a-c eller e, eller stk. 3, 12 eller 24, eller hvis den pågældende opfylder betingelserne for at kunne meddeles arbejdstilladelse uden begrænsning efter § 9 i, stk. 18, efter afslutning af en dansk bachelor-, professionsbachelor-, kandidat- eller ph.d.-uddannelse, eller hvis EU-reglerne tilsiger det, og hvis de nævnte personer ikke har modtaget hjælp efter lov om aktiv socialpolitik.

Stk. 7-8. ---

§ 9 n. ---

Stk. 2-3. ---

Stk. 4. En opholdstilladelse efter stk. 1 kan forlænges, uanset at udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 i, stk. 1-5 eller 18, eller § 9 k, stk. 1, 1. pkt., opnår tidsubegrænset opholdstilladelse eller dansk indfødsret, hvis den pågældende på tidspunktet for afgørelsen om forlængelse efter stk. 1 fortsat opfylder betingelserne for forlængelse af den op-

43. To steder i § 9 m, stk. 6, ændres »nr. 1-14, eller stk. 3, 12 eller 24« til: »nr. 1-15, eller stk. 3, 12 eller 27«, og »eller e, eller stk. 3, 12 eller 24,« ændres til: »eller e eller nr. 15, eller, stk. 3, 12 eller 27,«.

holdstilladelse efter § 9 i, stk. 1-5 eller 18, eller § 9 k, stk. 1, 1. pkt., som den pågældende havde, da vedkommende blev meddelt tidsbegrænset opholdstilladelse, eller hvis den pågældende er i et beskæftigelsesforhold, der ville kunne danne grundlag for opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-9 eller 11-13 eller nr. 14, litra a-c eller e, eller stk. 3, 12 eller 24, eller hvis den pågældende opfylder betingelserne for at kunne meddeles arbejdstilladelse uden begrænsning efter § 9 i, stk. 18, efter afslutning af en dansk bachelor-, professionsbachelor-, kandidat- eller ph.d.-uddannelse, eller hvis EU-reglerne tilsiger det.

Stk. 5. ---

§ 19. En tidsbegrænset opholdstilladelse kan inddrages:

1)-18) ---

19) Når opholdstilladelsen er betinget af, at udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m ikke uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for

samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, jf. § 9 m, stk. 3, 1. pkt., og udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 m uden arbejdstilladelse samtidig arbejder for samme virksomhed som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a eller for en virksomhed, der har tæt sammenhæng til den virksomhed, som udlændingen med opholdstilladelse efter § 9 a arbejder for, og ingen særlige grunde taler herimod. 1. pkt. finder ikke anvendelse, hvis opholdstilladelsen er undladt inddraget efter stk. 7, 1. pkt., eller § 19 a, stk. 4, eller er forlænget efter § 19 a, stk. 2, 3. pkt., eller § 19 a, stk. 5.

20) ---

Stk. 2-11. ---

§ 19 a. ---

Stk. 2-3. ---

Stk. 4. Ved afgørelse om inddragelse af en opholdstilladelse efter § 19, stk. 7, 3. eller 4. pkt., eller § 19, stk. 8, 3. eller 4. pkt., finder § 26, stk. 1,

anvendelse, medmindre udlændingen har opholdstilladelse efter § 9, stk. 1, eller § 9 c som følge af familiemæssig tilknytning til en udlænding, der er meddelt opholdstilladelse efter § 7 eller § 8, stk. 1 eller 2, eller udlændingen har opholdstilladelse efter § 9 m, stk. 1, som følge af familiemæssig tilknytning til en udlænding med opholdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 11 eller 12, eller stk. 24, der er meddelt, efter at den pågældende har haft opholdstilladelse efter

44. I § 19, stk. 1, nr. 20, 1. pkt., ændres »stk. 33« til: »stk. 36«.

45. I § 19, stk. 1, indsættes som nr. 21:

»21) Når opholdstilladelsen er betinget af overholdelse af overenskomst og adgang til kontrol, jf. § 9 a, stk. 2, nr. 15, og der er truffet endelig afgørelse om overtrædelse af overenskomst eller manglende adgang til kontrol i det fagretlige system, eller de relevante overenskomstparter efter fælles indstilling meddeler Styrelsen for International Rekruttering og Integration, at overenskomsten eller adgangen til kontrol ikke er overholdt.«

46. I § 19 a, stk. 4, 1. pkt., § 19 b, stk. 1, 1. og 2. pkt., og i § 19 b, stk. 2, 1. og 2. pkt., ændres »stk. 24« til: »stk. 27«.

andre bestemmelser end § 9 m, stk. 1. I sådanne tilfælde skal opholdstilladelsen inddrages, medmindre dette vil være i strid med Danmarks internationale forpligtelser.

Stk. 5. ---

§ 33 b. ---

Stk. 2. ---

§ 40. ---

Stk. 2. ---

Stk. 3. Den, der beskæftiger eller har beskæftiget en udlænding, som har eller har haft opholds- og arbejdstilladelse i Danmark efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-9 og 11-14, skal meddele Styrelsen for International Rekruttering og Integration de oplysninger, som er nødvendige til kontrol af, om betingelserne for arbejdstilladelsen er eller har været overholdt.

Stk. 4-12. ---

§ 44 a. ---

Stk. 2-25. ---

§ 46 a. ---

Stk. 2-5. ---

Stk. 6. Følgende afgørelser kan ikke påklages:

1)-10) ---

47. I § 33 b indsættes som *stk. 3*:

»*Stk. 3.* Klage over en afgørelse efter § 9 a, stk. 25, 1. og 2. pkt., kan kun tillægges opsættende virkning, hvis særlige grunde taler derfor.«

48. I § 40, *stk. 3*, ændres »11-14« til: »11-15«.

49. I § 44 a indsættes som *stk. 26 og 27*:

»*Stk. 26.* Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan uden virksomhedens samtykke videregive de tro- og loveerklæringer, som virksomheden underskriver i medfør af § 9 a, stk. 21, nr. 1, og § 9 a, stk. 42, til den relevante lønmodtagerorganisation, som inden udgangen af 10 hverdage fra videregivelsestidspunktet kan gøre indsigelse mod certificering af en virksomhed efter § 9 a, stk. 21, eller mod meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse efter § 9 a, stk. 2, nr. 15, hvis lønmodtagerorganisationen vurderer, at der er afgivet urigtige oplysninger om overenskomstmæssige forhold i tro- og loveerklæringerne. Styrelsen for International Rekruttering og Integration orienterer uden virksomhedens eller udlændingens samtykke den relevante arbejdsgiverorganisation om, at lønmodtagerorganisationen i medfør af 1. pkt. gør indsigelse.

Stk. 27. Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan med henblik på at kontrollere, at en virksomhed fortsat lever op til betingelsen for certificering i § 9 a, stk. 21, nr. 8, pålægge en virksomhed at fremsende en ny serviceattest til styrelsen.«

50. I § 46 a, *stk. 6*, indsættes som *nr. 11*:

»11) Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelser om afslag på eller inddragelse af certificering efter § 9 a, stk. 21, hvis afgørelsen træffes efter § 9 a, stk. 25,

2. pkt., på grund af overtrædelse af overenskomst eller som følge af manglende adgang til kontrol, jf. § 9 a, stk. 21, litra a eller b, eller på grund af idømt bod for underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, jf. § 9 a, stk. 21, litra c.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2027.

§ 3

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, men § 1 kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for Færøerne og Grønland med de ændringer, som henholdsvis de færøske og de grønlandske forhold tilsiger. Lovens bestemmelser kan sættes i kraft på forskellige tidspunkter.