

Folketinget  
Udlændinge- og integrationsudvalget  
Christiansborg  
1240 København K.

5. april 2018

Mail: UUI@ft.dk

## Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravet i beløbsordningen) L 189

GLS-A har gennemgået lovforslaget og har følgende bemærkninger.

Generelt har vi svært ved at se på behovet for opstramninger i udlændingeloven for så vidt angår adgangen til at kunne arbejde i Danmark. Tværtimod peger virksomhederne inden for mange brancher – herunder også gartneri-, land- og skovbruget samt følgevirksomhederne – på, at det er vanskeligt at fremskaffe arbejdskraft. For GLS-As medlemsvirksomheder har en nylig survey dokumenteret, at problemerne i forhold til arbejdskraft både vedrører højtuddannede samt almindelig faglært og ufaglært arbejdskraft.

Det fremsatte lovforslag vil gøre mulighederne for at ansætte medarbejdere i henhold til beløbsordningen mere bureaukratiske. Der er behov for ændringer som bringer os i den modsatte retning. Når der skal ansættes medarbejdere i en virksomhed betyder tidsfaktoren i mange tilfælde meget. Det er vigtigt, at man hurtigt og smidigt kan rekruttere den rette medarbejder til en stilling. Hvis der indføres krav om, at det skal dokumenteres, at stillingen har været forgæves opslået, vil det forsinke og besværliggøre rekrutteringsprocessen.

For så vidt angår ledelsesarbejde er lønspredningen ganske betragtelig. Inden for visse fagområder vil danske ledere typisk oppebære en løn, som ligger under 400.000 kr. pr. år. Der vil også kunne forekomme tilfælde, hvor det statistiske grundlag er meget beskedent, således at der vil være usikkerhed om fastsættelse af det lønniveau, som skal udgøre referencen.

Set i lyset af, at ledigheden i Danmark er lav, er det unødvendigt at gennemføre den foreslåede opstramning.

Venlig hilsen

**GLS-A**



Jens Bjørn Poulsen

**GLS-A**  
Agro Food Park 13  
DK-8200 Aarhus N  
T: +45 8740 3400  
F: +45 8740 3434  
CVR-nr. 65418517  
info@gls-a.dk  
www.gls-a.dk

Fra: Jan Hempel [<mailto:Jan.Hempel@politiforbundet.dk>]

Sendt: 6. april 2018 08:26

Til: UUI | Udlændinge- og Integrationsudvalget <[uui@ft.dk](mailto:uui@ft.dk)>

Emne: VS: Høring over L 189 - justering af kravene i beløbsordningen

**Til Folketingets Udvalgssekretariat.**

Politiforbundet har ingen bemærkninger til lovforslaget.

Politiforbundets jr.nr. 2018-00313.

På forbundets vegne - og med venlig hilsen

Jan Hempel  
Forbundssekretær



H.C. Andersens Boulevard 38  
DK-1553 København V

Tlf. +45 3345 5065

E-mail [mail@politiforbundet.dk](mailto:mail@politiforbundet.dk)

Østre Landsret  
Præsidenten



9 APR. 2018

Den  
J.nr. 40A-ØL-28-18  
Init: sdy


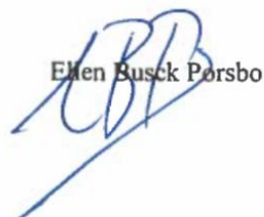
Folketinget  
Udlændinge- og Integrationsudvalget  
Christiansborg  
1240 København K

Sendt pr. mail til: [UUI@ft.dk](mailto:UUI@ft.dk)

Folketinget har ved brev af 4. april 2018 (Sagsnr. 18-000366-1) anmodet om eventuelle bemærkninger til høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen) L 189.

I den anledning skal jeg meddele, at landsretten ikke ønsker at udtale sig om forslaget.

Med venlig hilsen

  
Bent Carlsen  
Ellen Busck Porsbo



Udlændinge- og Integrationsudvalget  
Christiansborg  
1240 København K

Sendt til: UUI@ft.dk  
Cc: jm@jm.dk

16. april 2018

**Vedrørende høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven  
(justering af kravene i beløbsordningen) L 189**

Datatilsynet  
Borgergade 28, 5.  
1300 København K

Ved brev af 4. april 2018 har Udlændinge- og Integrationsudvalget anmodet om Datatilsynets eventuelle bemærkninger til ovennævnte udkast til lovforslag.

CVR-nr. 11-88-37-29

Datatilsynet har umiddelbart ingen bemærkninger til udkastet.

Telefon 3319 3200  
Fax 3319 3218

Kopi af dette brev er sendt til Justitsministeriets Lovafdeling til orientering.

E-mail dt@datatilsynet.dk  
www.datatilsynet.dk

Med venlig hilsen

J.nr. 2018-133-0001  
Dok.nr. 1073  
Sagsbehandler  
Mikkel B. Stenalt  
Direkte 3319 3216

Mikkel B. Stenalt



10. april 2018

Styrelsen for International  
Rekruttering og Integration

Erhverv  
Postadresse:  
Postboks 2000  
2300 København S

Besøgsadresse:  
Njalsgade 72A  
2300 København S

Tel. 7214 2000  
Mail [siri@siri.dk](mailto:siri@siri.dk)  
Web [www.uim.dk](http://www.uim.dk)

CVR-nr. 36977191

### **Ekstern høring vedr. L 189 – lovforslag om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen)**

Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) har modtaget Forslag til Lov om ændring af udlændingeloven – justering af kravene i beløbsordningen – og skal hermed benytte muligheden for at kommentere på forslaget.

Det bemærkes indledningsvist, at SIRI er administrativ og sagsbehandlende myndighed for opholds- og arbejdstilladelser efter bl.a. beløbsordningen.

Det fremgår af lovforslaget, at aflønningen efter beløbsordningen minimum skal svare til den gennemsnitlige aflønning ved ansættelse inden for ledelsesarbejde. Det er arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område og arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau. Mindstelønnen for disse faggrupper skal desuden som minimum svare til beløbsgrænsen, som pt. er på 417.793,60 kr. (januar 2018 niveau).

Ovenstående vil have tilsvarende virkning for fast track-ordningens beløbsspor. Det skyldes, at beløbssporet på fast track-ordningen følger beløbsordningen (udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 12, litra a henviser til § 9 a, stk. 2, nr. 2).

Det fremgår endvidere af lovforslaget, at opholdstilladelse efter beløbsordningen betinges af, at den ansættende virksomhed dokumenterer, at der ikke er tilgængelig arbejdskraft i Danmark, som på kvalificeret vis vil kunne varetage det pågældende arbejde.

### **Baggrund om opholds- og arbejdstilladelse efter beløbsordningen**

SIRI kan generelt oplyse, at for at opnå opholds- og arbejdstilladelse på baggrund af beskæftigelse, er det en grundlæggende betingelse, at ansættelsen efterlever sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår i Danmark. Der foretages således altid en vurdering heraf, hver gang en ansøgning

om opholds- og arbejdstilladelse behandles. I tvivlstilfælde bruges nedre kvartil i DA's lønstatistik som rettesnor, når SIRI vurderer lønsædvanlighed.

Som det også nævnes i bemærkningerne til lovforslaget, hører SIRI de regionale arbejdsmarkedsråd, såfremt der er tvivl om hvorvidt løn- og ansættelsesvilkår i en given sag er i overensstemmelse med danske forhold.

### **Konsekvenser af lovforslaget**

En vedtagelse af lovforslaget ses at have følgende konsekvenser:

#### Ad. Lovforslagets § 1, nr. 1

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at der skal indføres et nyt mindstebeløb for faggrupper i de tre hovedgrupper "ledelsesarbejde", "arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område" og "arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau".

Mindstebeløbet skal udregnes på baggrund af en gennemsnitsløn i forhold til den sekscifrede faggruppe under DISCO-08, som den enkelte ansøger udfører arbejde inden for. En sådan udregning – alene baseret på DISCO-08 koder og ikke anciennitet – vil imidlertid skabe et forvredet billede af, hvad der er sædvanlig løn for den enkelte person i den givne ansættelse. En person med lav eller ingen anciennitet vil således skulle modtage den samme løn som en person med mange års anciennitet. Dette betyder, at personen med lav anciennitet skal modtage en højere løn, end hvad der er sædvanligt i den stilling der ansættes til, for at kunne benytte sig af beløbsordningen eller fast track-ordningens beløbsspor.

Nedenstående eksempel kan bidrage til at illustrere denne situation:

En virksomhed har opslået en stilling, hvor der søges en nyuddannet kemiingeniør. Gennemsnitslønnen i Danmark for en kemiingeniør under DISCO 08-koden 2145, der har under et års erfaring, er 34.556 kr. om måneden.

Virksomheden har fundet en kvalificeret kandidat til stillingen, som kommer fra USA. Der skal derfor ansøges om en opholds- og arbejdstilladelse til vedkommende efter beløbsordningen.

For at kunne opnå opholds- og arbejdstilladelse efter beløbsordningen efter de foreslåede regler, skal amerikaneren minimum være tilbudt en løn, der svarer til gennemsnitslønnen for den faggruppe under DISCO-08, som kemiingeniører tilhører. Ifølge Danmarks Statistiks LONS20-tabel skal en person, der arbejder som kemiingeniør under DISCO08-koden 2145, i gennemsnit modtage en månedsløn på minimum 76.709,39 kr.

Ifølge ovenstående eksempel, vil amerikaneren skulle have en løn, der er dobbelt så høj som det sædvanlige i den konkrete stilling for at kunne benytte sig af beløbsordningen.

#### Ad. Lovforslagets § 1, nr. 2

Forslaget indebærer, at virksomheder ikke kan rekruttere udenlandsk arbejdskraft, før det er dokumenteret, at virksomheden forgæves har foretaget en reel søgning efter kvalificeret arbejdskraft i Danmark, som kan varetage den konkrete stilling.

Forslaget kan få u hensigtsmæssige konsekvenser for internationale koncerner, der benytter sig af arbejdskraft internt i koncernen fra andre lande, og dermed ikke rekrutterer eksternt til den enkelte stilling. Ressourcer selskaberne i mellem vil kunne gå tabt, såfremt der stilles krav om, at virksomheden skal rekruttere eksternt, inden der kan hentes arbejdskraft internt fra koncernen i andre lande.

Herudover fremgår det af bemærkningerne til lovforslaget, at undladelse af at ansætte ellers kvalificerede kandidater fra Danmark til en stilling, vil medføre at en udlænding ikke kan meddeles opholdstilladelse efter beløbsordningen med henblik på at varetage den pågældende stilling.

SIRI har imidlertid ikke mulighed for at kontrollere, om der har været kvalificerede kandidater til en given stilling, idet arbejdsgiveres behandling af jobansøgninger er omfattet af persondataloven, og videregivelse af oplysninger om afviste jobansøgere til SIRI vil derfor ikke være foreneligt med persondatalovens § 5.

Endelig bemærkes det, at SIRI på nuværende tidspunkt ikke er i besiddelse af de nødvendige kompetencer til at foretage den i bemærkningerne angivne vurdering af, om der er foretaget *en reel søgning* efter kvalificeret arbejdskraft. SIRI er f.eks. ikke i stand til at foretage en vurdering af, hvorvidt en given jobprofil har et realistisk indhold og realistiske forudsætninger. Denne kapacitet skal i givet fald opbygges i organisationen, hvis lovforslaget vedtages, og det vil formentlig medføre en forhøjelse af gebyrsatserne på den konkrete sagstype.

En administrerbar ordning vil alternativt være, at arbejdsgiveren skal indsende dokumentation for, at den konkrete stilling har været slået op og samtidig på tro og love erklære, at der ikke har været kvalificerede kandidater til stillingen.

#### Ad. Lovforslaget generelt

Ovenstående lovforslag vil administrativt betyde en tungere sagsbehandling af ansøgninger efter beløbsordningen og fast track-ordningens beløbsspor, idet SIRI – såfremt lovforslaget bliver vedtaget – vil skulle foretage en række vanskelige vurderinger udover den sædvanlige sagsbehandling. Da sagsbehandlingen er gebyrfinansieret, vil dette samtidig medføre højere gebyrer for de to ordninger.

Samtidig vil der blive tale om en langt mere omfattende ansøgningsprocedure for visse virksomheder (f.eks. internationale koncerner), der skal påbegynde en rekrutteringsproces længe, inden en ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse overhovedet kan indgives til SIRI. Dette understøtter ikke en fleksibel og effektiv international rekruttering.

#### **Tekniske præciseringer**

SIRI finder, at der er behov for en lovteknisk præcisering i forslaget:

- Der er behov for en præcisering af, om lovforslagets § 1, nr. 2 vedr. tilgængelig arbejdskraft tillige skal omfatte fast track-ordningens beløbsspor. Som nævnt i de indledende bemærkninger i dette høringssvar, er det forudsat at lovforslagets § 1, nr. 1 omfatter fast track-ordningens beløbsspor.
- Der er behov for en præcisering af lovbemærkningerne i forhold til hvorledes det rent administrativt skal vurderes, om der har været kvalificerede kandidater til en stilling. SIRI bidrager gerne med forslag til den præcise ordlyd heraf.

#### **Statistik for beløbsordningen**

Det kan oplyses, at ca. 25 % af de udlændinge, som i 2016 havde lønindkomst og opholdsgrundlag på baggrund af beløbsordningen, ikke er indplaceret med en DISCO 08-kode. Af den resterende del af de udlændinge, som i 2016 havde lønindkomst og opholdsgrundlag på baggrund af beløbsordningen, ville ca. 87 % være omfattet af lovændringen ud fra deres indplacering.

Til brug for lovforslagets behandling kan SIRI oplyse følgende om antallet af opholdstilladelser, beskæftigelse og lønniveauer for beløbsordningen.



Antallet af opholdstilladelser på beløbsordningen har været forholdsvis stabilt i perioden 2014-2016, men i 2017 faldt antallet til 2.586, jf. tabel 1. Faldet i antal tilladelser skal sammenholdes med et højt antal opholdstilladelser meddelt efter fast-track ordningen jf. tabel 2. Fast-track ordningen, som på det mest brugte af dens fire spor, beløbssporet, har samme lønkrav som på beløbsordningen. Antallet af tilladelser i 2017 efter fast-track ordningens beløbsspor var 1.739. I 2017 blev cirka en tredjedel af tilladelserne på beløbsordningen gives til personer fra Indien.

**Tabel 1. Førstegangsopholdstilladelser efter beløbsordningen - største nationaliteter 2014-2017**

Nationalitet	2014	2015	2016	2017
Indien	1.231	1.482	1.300	876
Kina	537	440	450	361
USA	406	340	328	235
Serbien	32	27	21	94
Tyrkiet	43	52	60	86
Australien	62	93	62	74
Brasilien	45	50	59	65
Iran	54	39	46	65
Rusland	64	77	89	63
Ukraine	62	75	69	60
Øvrige	637	620	634	607
<b>I alt</b>	<b>3.173</b>	<b>3.295</b>	<b>3.118</b>	<b>2.586</b>

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration

**Tabel 2. Førstegangsopholdstilladelser efter fast-track ordningen - fordelt på spor**

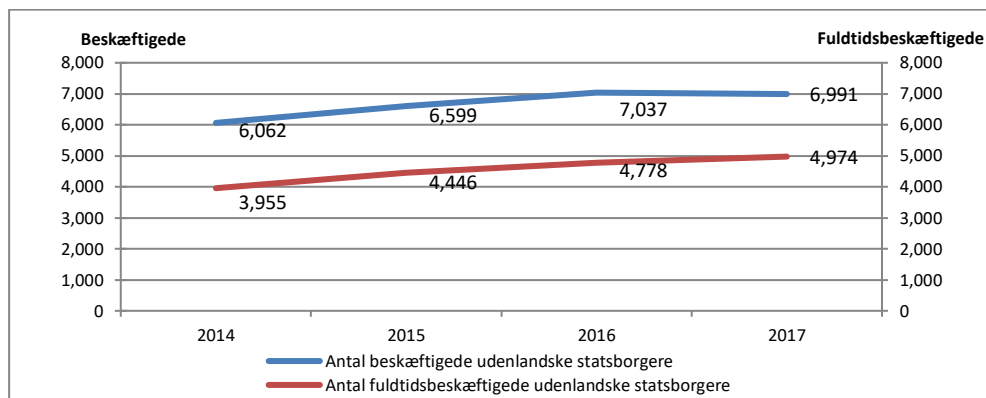
Spor	2015*	2016	2017
Beløbsgrænsen	684	1.541	1.739
Forskere	29	167	309
Korttidsophold	24	27	200
Uddannelse på højt niveau	2	0	1
<b>I alt</b>	<b>739</b>	<b>1.735</b>	<b>2.249</b>

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration

\* Fast-track ordningen blev oprettet pr. 1. april 2015.

Antallet af beskæftigede personer med opholdstilladelse efter beløbsordningen – dvs. personer med registreret lønindkomst – er steget i perioden 2014-2017, fra ca. 6.062 beskæftigede i 2014 til 6.991 i 2017, jf. figur 1. Dog er der sket et mindre fald fra 7.037 beskæftigede til 6.991 beskæftigede i 2017.

**Figur 1: Antal beskæftigede og fuldtidsbeskæftigede med opholdstilladelse efter beløbsordningen, 2014-2017**



Kilde: Jobindsats.dk

Anmærkning: En beskæftiget person er en person, for hvem der ifølge e-indkomst er indberettet lønindkomst inden for året. Det kan være indkomster fra både kortere og længere ansættelsesforhold. En fuldtidsbeskæftiget person svarer til beskæftigelse i 37 timer om ugen for hele året. Personer, der er beskæftiget i færre timer eller i kortere perioder, summeres op for at få et samlet beskæftigelsesbidrag.

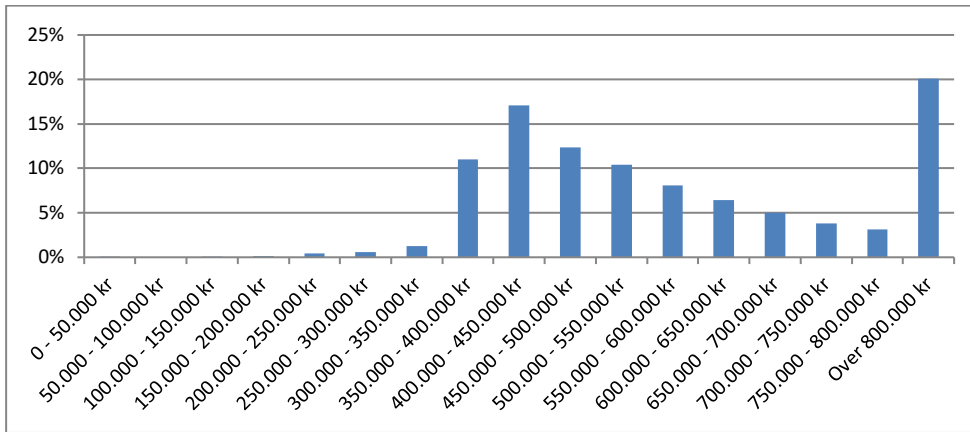
Opgørelsen kan afvige fra andre opgørelser pga. skift i metode og afrundinger.

Nedenfor ses en fordeling på lønniveauer baseret på en opregning til årsniveau af indberettet indkomst for personer, der har haft lønindberetninger i mindst tre måneder. Indkomsten indeholder almindelig lønindkomst inkl. fri kost og logi, fri bil, fri telefon mv. indberettet til SKAT, men indeholder som udgangspunkt ikke pension og eventuel indkomst udbetalt i udlandet, som ved beløbsordningen i flere tilfælde har udgjort hele eller dele af den samlede lønpakke (indtil lovændringen, der trådte i kraft for ansøgninger indgivet fra den 1. juli 2017, hvorefter beløbet op til beløbskravet skal udbetales til en dansk konto).

Af figur 2 ses andele af personer i lønintervaller i 2017 med opholdstilladelse efter beløbsordningen. Det fremgår, at andelen af personer stiger frem til intervallet 400.000 kr. – 450.000 kr., og at forholdsvist mange er i lønniveauet over 800.000 kr. I alt er cirka 69 procent i lønniveauer over 450.000 kr.

I 2017 var cirka 13 procent af de beskæftigede efter beløbsordningen registreret med indkomst under 400.000 kr. Det kan bl.a. skyldes, at pension og løn i udlandet ikke er medtaget i beregningen af indkomst.

**Figur 2: Andele af personer i lønniveauer i 2017 med opholdstilladelse efter beløbsordningen**

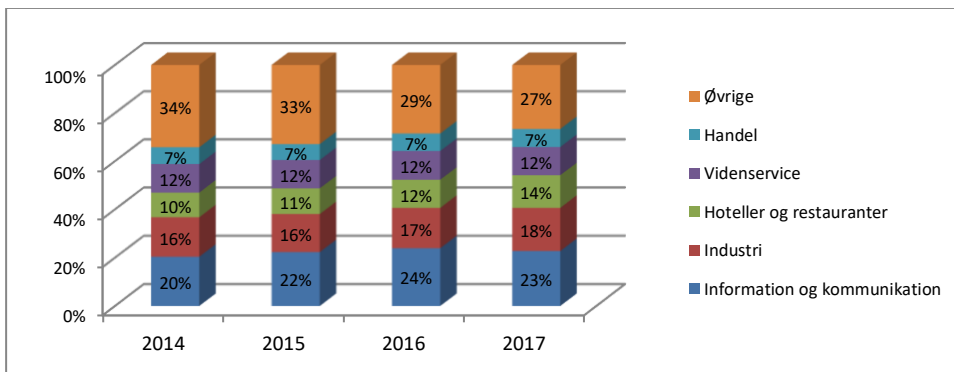


Kilde: SIRI på baggrund af særkørsel fra STAR

Anmærkning: Lønniveauerne er opgjort pba. af opregnet årsindkomst for berørte personer, uanset hvor mange måneder de har været beskæftiget. Dog indgår kun personer med lønindberetninger i mindst 3 måneder (og mindst 10 timer pr. måned). Opgørelsen kan afvige fra andre opgørelser pga. skift i metode.

Figur 3 viser branchefordelingen for personer med ophold efter beløbsordningen. Det fremgår, at de største brancher er information og kommunikation, efterfulgt af industri, vidensservice, hoteller og restauranter samt handel.

**Figur 3: Andele af fuldtidsbeskæftigede personer på beløbsordningen fordelt på brancher, 2014-2017**



Kilde: jobindsats.dk

Fordelingen på brancher er baseret på omregning til fuldtidsbeskæftigede personer. I beregningerne indgår alle med indkomst og ophold efter den enkelte ordning uanset antallet af månedsindberetninger, ligesom samme person kan indgå i flere brancher. Opgørelsen kan afvige fra andre opgørelser pga. skift i metode.

Folketingets udvalg for Udlændinge- og Integrationspolitik  
Sendt pr. e-mail til [uui@ft.dk](mailto:uui@ft.dk)

Dato: - 1 MAJ 2018  
Sagsnr.: 18/077282  
Sagsbeh.: STO

Folketingets Udvalg for Udlændinge- og Integrationspolitik har ved e-mail af 4. april 2018 anmodet blandt andet Udlændingenævnet om eventuelle bemærkninger til det private lovforslag nr. L 189 til lov om ændring af udlændingeloven (Justering af kravene i beløbsordningen), der er fremsat den 20. marts 2018 af Dansk Folkeparti.

Udlændingenævnet skal i den anledning tilkendegive følgende:

**Til lovforslagets § 1, nr. 1, og til punkt 2.1.3. i de almindelige bemærkninger**

Udlændingenævnet finder det administrativt meget omfattende, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration hvert år skal beregne den gennemsnitlige løn for hver enkelt arbejdsfunktion, der foreslås omfattet af udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 2, litra a)-c), da dette vil komme til at omfatte mange stillingsbetegnelser.

Det må også forventes, at det bliver vanskeligere for virksomhederne at gennemskue, hvilke betingelser der skal være opfyldt, før en ansøgning kan imødekommes.

**Til punkt 2.2.2. i de almindelige bemærkninger**

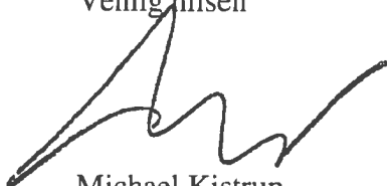
Det fremgår af lovforslagets punkt 2.2.2., at det fremadrettet skal være et krav at den pagældende udlænding "har lov til at opholde sig i Danmark". Udlændingenævnet finder dette upræcist, da det ikke under de efterfølgende punkter eller i de specielle bemærkninger er uddybet, hvad der præcist menes hermed. Dette bør præciseres i bemærkningerne.

**Til lovforslagets § 1, nr. 2, og til punkt 2.2.3. i de almindelige bemærkninger**

Udlændingenævnet finder det yderst problematisk, hvis udlændingemyndighederne skal forholde sig til, om der har været en anden eller flere andre kvalificerede kandidater til at varetage en bestemt stilling. Udlændingemyndighederne foretager vurderinger efter de udlændingeretlige regler, men har ikke forudsætningerne til at foretage en ansættelsesfaglig vurdering af, om en ansøger til en given stilling kan anses for kvalificeret. Såfremt dette kriterium opretholdes,

skal det præciseres yderligere i bemærkningerne, hvad udlændingemyndighederne skal lægge vægt på ved vurderingen heraf.

Venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Michael Kistrup', written in a cursive style.

Michael Kistrup

Folketinget  
Udlændinge- og Integrationsudvalget  
Christiansborg  
1240 København K  
UUI@ft.dk



ARBEJDSGIVERFORENINGEN KA - PLADS TIL SELVSTÆNDIGE TANKER

Kristelig Arbejdsgiverforening  
Alsvej 7, 8940 Randers SV

Tlf. : 82 132 132  
Mail : ka@ka.dk  
Web : ka.dk

Randers, den 1. maj 2018

## Høringsvar vedr. forslag om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen) L 189

Tak for invitationen til at kommentere forslaget til ændring af udlændingeloven, som er fremsat af Dansk Folkeparti den 20. marts 2018.

Lovforslaget består af to dele. Dels et krav om at lønnen ved ansættelse indenfor ledelse og videnstunge professioner som minimum skal svare til den gennemsnitlige løn indenfor den pågældende faggruppe (§9a, stk. 2 nr. 2). Dels et krav om at ansættende virksomhed skal dokumentere, at der ikke er ledig arbejdskraft tilgængeligt i Danmark, som på kvalificeret vis kan varetage det arbejde, der søges til (§9a stk. 23). Med dette svar vil Arbejdsgiverforeningen KA gerne kommentere på forslagets anden del.

Arbejdsgiverforeningen KA er bekymret for, at danske virksomheder med forslaget begrænses i forhold til fleksibiliteten på arbejdsmarkedet samt at arbejdsgiverens ledelsesret stækkes. Derfor kan vi ikke støtte forslaget.

Kravet om at ansættende virksomhed skal dokumentere, at der har været søgt efter den pågældende arbejdskraft i hele landet, oplever vi som unødvendigt tungt og bureaukratisk. Det er et særkende ved det danske arbejdsmarked, at arbejdsgivere forholdsvis hurtigt kan ansætte og afskedige arbejdskraft. Dette adelsmærke risikerer vi at udhule med tunge arbejdsgange, krav om dokumentation og krav om indhold i jobprofiler. Konsekvensen af dette bliver, at processen med at ansætte ny arbejdskraft bliver unødvendig tung og langsommelig.

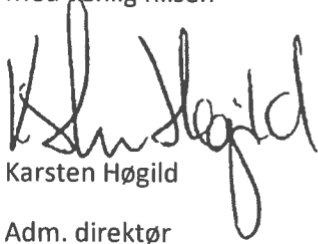
Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at det ikke skal være muligt at opnå opholdstilladelse efter beløbsordningen, såfremt den ansættende virksomhed undlader at ansætte eventuelle kvalificerede kandidater, der har bopæl i Danmark. En sådan regel vil være et indgreb i arbejdsgiverens ledelsesret, idet lovgiverne med denne regel reelt blander sig i, hvem arbejdsgiveren skal ansætte.

For en arbejdsgiver kan der være mange hensyn, som skal opvejes imod hinanden, når der skal ansættes nye medarbejdere. Kvalifikationer er vigtige, men personlighed, sproglige kundskaber, kultur og evne til at samarbejde er også vigtige parametre. Arbejdsgiverforeningen KA mener, at det kun er arbejdsgiveren i den ansættende virksomhed, der kan foretage vurderingen af, hvem der bør ansættes. Det bør Folketinget afholde sig fra at lovgive om.

Samlet set frygter Arbejdsgiverforeningen KA, at kravene om dokumentation i særdeleshed vil ramme iværksættere og små virksomheder, som kun har få ansatte, og som derfor har begrænsede administrative ressourcer til rådighed. Hvis det bliver for besværligt at ansætte nye medarbejdere, risikerer vi dermed, at iværksættere og små virksomheder reelt tvinges til at sige nej til nye ordrer, som vil forudsætte ansættelse af nye medarbejdere.

KA har ikke yderligere kommentarer til lovforslaget.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Karsten Høgild', written in a cursive style.

Karsten Høgild

Adm. direktør

**Fra:** Samfundsanalyse [<mailto:samfundsanalyse@aeldresagen.dk>]

**Sendt:** 5. april 2018 10:26

**Til:** UUI | Udlændinge- og Integrationsudvalget <[uui@ft.dk](mailto:uui@ft.dk)>

**Emne:** Høringssvar - Ældre Sagen - L 189 - justering af kravene i beløbsordningen

Til Folketinget, Udlændinge- og Integrationsudvalget

Ældre Sagen har ingen bemærkninger til ovenstående høring.

Venlig hilsen

Pia Westring  
Afdelingssekretær/PA  
Samfundsanalyse  
Direkte: 33 96 86 29  
Mobil: +45 21 19 59 53  
[pw@aeldresagen.dk](mailto:pw@aeldresagen.dk)

Ældre  Sagen

Snorresgade 17-19 · 2300 København S · Tlf. 33 96 86 86





**Fra:** Nella Festirstein [<mailto:nellaf@tinganes.fo>]

**Sendt:** 4. april 2018 18:10

**Til:** UUI | Udlændinge- og Integrationsudvalget <[uui@ft.dk](mailto:uui@ft.dk)>

**Cc:** [ro@fo.stm.dk](mailto:ro@fo.stm.dk)

**Emne:** Høringsvar fra Færøernes Landsstyre over L 189 - justering af kravene i beløbsordningen

Til Folketinget

Udlændinge – og Integrationsudvalget

Færøernes Landsstyre har fået tilsendt i høring "*Forslag til Lov om ændring af udlændingeloven (Justering af kravene i beløbsordningen)*"

Ifølge lovudkastets § 3 skal loven ikke gælde direkte for Færøerne, men loven kan senere ved kongelig anordning helt eller delvist sættes i kraft for Færøerne, såfremt færøske myndigheder anmoder herom.

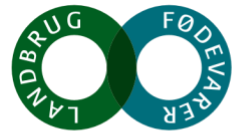
Færøernes Landsstyre tager dette til efterretning og har på nuværende tidspunkt ikke andre bemærkninger til lovforslaget.

Venlig hilsen

Nella Festirstein  
Afdelingschef



Lagmandens Kontor  
Lovafdelingen  
Tlf. +298 30 60 00  
Direkte tlf. +298 55 80 76



**Landbrug & Fødevarer FmbA**

Axelborg, Axeltorv 3  
DK 1609 København V

T +45 3339 4000  
F +45 3339 4141  
E [info@lf.dk](mailto:info@lf.dk)  
W [www.lf.dk](http://www.lf.dk)

CVR DK 25 52 95 29

Udlændinge- og Integrationsudvalget

[UUI@ft.dk](mailto:UUI@ft.dk)

### **Høringssvar vedr. forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen) L 189**

Landbrug & Fødevarer har modtaget forslag fremsat af Dansk Folkeparti til lov om ændring af udlændingeloven – justering af kravene i beløbsordningen. Landbrug & Fødevarer takker for muligheden for at afgive bemærkninger til lovforslaget. Nedenfor følger vores bemærkninger.

Det danske arbejdsmarked er midt i et opsving, og vi har den højeste beskæftigelse nogensinde. Det betyder samtidig, at et stigende antal virksomheder i hele landet oplever rekrutteringsudfordringer. Bl.a. melder hver tredje virksomhed i agroindustrien og knap hver fjerde virksomhed i fødevarerindustrien om mangel på arbejdskraft.

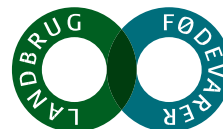
Landbrug & Fødevarer er derfor stærkt kritiske over for forslaget, der vil være skadelig for virksomhedernes produktivitet og konkurrencemuligheder og kan betyde, at både ordrer og arbejdspladser flytter ud af Danmark. Mangel på arbejdskraft vil tage yderligere til og virksomhederne har brug for arbejdskraft allerede i dag og i morgen. Derfor er det nødvendigt at øge arbejdsuddannelsen frem for at begrænse det, både ved at flere uden for arbejdsmarkedet løftes ind og ved at gøre det nemmere at rekruttere kvalificeret arbejdskraft fra udlandet.

Det er uforståeligt at komme til en konklusion, at det vil stille Danmark bedre at gøre det endnu sværere for højtlojnnede udlændinge at arbejde i Danmark. Især fordi de 6.000 udlændinge der er i Danmark på beløbsordningen, hvert år bidrager med én milliard til statskassen. Ifølge

Finansministeriet tjener udlændinge under beløbsordningen i gennemsnit 707.000 kr. årligt, hvilket aldrig vil være en trussel mod det danske arbejdsmarked og de danske lønninger.

Oveni vil forslaget pådrage virksomhederne ekstra administrativt bøvvl ved, at de skal dokumentere, at arbejdskraften ikke er tilgængelig nogen steder i Danmark.

Forslaget er samlet ude af trit med virksomhedernes situation og behovene på det danske arbejdsmarked. Landbrug & Fødevarer opfordrer på den baggrund til, at beløbsordningen ikke strammes yderligere men, at det i stedet gøres nemmere at tiltrække kvalificeret arbejdskraft udefra, bl.a. ved at sænke det nuværende lønkrav i beløbsordningen.



Landbrug & Fødevarer er på den baggrund meget kritisk over for forslaget og kan ikke støtte det.

Vi står naturligvis til rådighed for uddybende spørgsmål til ovenstående bemærkninger.

Med venlig hilsen

**Morten Holm Østergaard**

Erhvervspolitisk chef

Erhvervspolitik, Afd. for Erhvervs- & Fødevarerpolitik

D +45 3339 4517

M +45 3137 3111

E MOOS@lf.dk

CZESLAW KOZON

ROMERSK-KATOLSK BISKOP AF KØBENHAVN  
GL. KONGEVEJ 15  
DK-1610 KØBENHAVN V



Udlændinge- og Integrationsudvalget

Christiansborg

DK-1240 København K.

2. maj

2018

**Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen) L 189**

På Den katolske Kirkes vegne takker jeg for muligheden for at blive inddraget i ovennævnte høring over L 189.

Vi har ingen kommentarer til lovforslaget.

Med de venligste hilsner

+ Czesław Kozon

Romersk-katolsk biskop af København

**Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven  
(justering af kravene i beløbsordningen) L 189**

København  
den 2. maj 2018

Lederne har modtaget høring vedrørende forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen).

Med lovforslaget ønsker forslagsstillerne:

1. Beløbsordningen i udlændingeloven ændres, så lønnen som minimum skal svare til den gennemsnitlige aflønning inden for den pågældende faggruppe. Kravet skal gælde ansatte inden for ledelsesarbejde, arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område, eller arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau. For øvrige faggrupper bevares det nuværende mindstekrav på 417.793,60 kr. pr. januar 2018.
2. Derudover foreslås det, at virksomheder, som rekrutterer en udenlandsk ansatte efter beløbsordningen, skal dokumentere, at det ikke har været muligt at finde kvalificerede ansatte til en stilling blandt personer, som allerede har lov til at opholde sig i Danmark.

Lederne støtter ikke lovforslaget om at ændre kravene for beløbsordningen.

Det er Ledernes vurdering, at de nuværende krav til udenlandske ansatte, der finder job i Danmark via beløbsordningen allerede i dag sikrer danske løn- og ansættelsesvilkår, og at virksomhederne finder udenlandske ledere, som de ikke ville kunne have fundet i Danmark. Danske virksomheder vil med forslaget dels miste en vigtig adgang til kvalificeret arbejdskraft, og dels miste eksport og produktion. Det offentlige vil gå glip af en del af det betydelige milliardbidrag fra udenlandske ansatte til de offentlige finanser. Endvidere vil de foreslåede ændringer føre til yderligere administrativt bøvvl, når virksomheder og ansatte er blevet enige om en ansættelse.

**Ledernes  
Hovedorganisation**

Vermlandsgade 65  
2300 København S

Telefon 3283 3283

[www.lederne.dk](http://www.lederne.dk)

Neden for er Ledernes konkrete bemærkninger.

## 1. Løn skal svare til gennemsnitsløn

Der er allerede i dag krav om, at udlændinge, der rekrutteres via beløbsordningen skal have sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår efter danske forhold. Det betyder, at løn, ferieforhold, opsigelsesvarsler m.m. ikke må være ringere end det normale på det fagområde, hvor den ansatte skal arbejde.

Forslaget virker derfor overflødigt i forhold til at sikre de danske løn og arbejdsvilkår.

Med forslaget foreslås det, at gennemsnitslønnen skal udregnes i forhold til det mest detaljerede niveau for stillingskategorier i lønstatistikken.

Ledernes beregninger viser, at forslaget betyder, at man som udenlandsk leder rekrutteret via beløbsordningen mindst skal tjene 1,3 mio. kr. for at blive ansat i Danmark.

**Tabel 1**  
**Standardberegnet årsfortjeneste, 2018-niveau**

Hovedgruppe	Min. Løn Niveau 4	Gns. Løn	Max. Løn, Niveau 4
Ledelsesarbejde	535.137	891.757	1.270.630
Arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau	419.346	589.459	874.121
Arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau	319.145	543.108	1.160.282

Anm.: Den standardberegnet månedsfortjeneste i 2016 opregnet til årsløn fremskrevet med årlig lønstigninger. Det foreslås i lovforslaget at gennemsnitslønnen skal udregnes i forhold til det mest detaljerede niveau under DISCO-08, dvs. den sekscifrede faggruppe. Da Danmarks Statistik ikke offentliggør så detaljerede data bliver der i denne opgørelse taget udgangspunkt i den firecifrede faggruppe.

Kilde: Ledernes beregninger på baggrund af Danmarks Statistik (LONS20).

Trods det allerede eksisterende krav om, at udlændinge, der rekrutteres via beløbsordningen skal have sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår, antager forslagsstillerne, at forslaget medfører øgede lønudgifter til virksomheder.

Det er der ikke meget, som tyder på er rigtigt, da de ansatte i beløbsordningen typisk har en høj løn. Ansatte via beløbsordningen, med beskæftigelse hele året, havde en gennemsnitlig arbejdsindkomst i 2016 på 707.000 kr., hvoraf en stor del af gruppen tjener over én mio. kr. Til sammenligning var det tilsvarende gennemsnit for alle lønmodtagere i hele Danmark på 442.000 kr., jf. FIU spm. 175. Undersøgelser viser desuden, at lønniveauet i virksomhederne påvirkes positivt af internationalt ansatte, da udenlandske medarbejdere tilfører virksomheden nye kompetencer og dermed påvirker produktivitetsudviklingen og dermed lønudviklingen positiv, jf. STAR, Evaluering af international arbejdskraft, 2017.

Det er Ledernes vurdering, at forslaget yderligere vil indebære en række negative samfundsøkonomiske konsekvenser. De udenlandske ansatte bidrager betydeligt til det danske samfund. Således bidrager ansatte, der kommer til Danmark via beløbsordningen, samlet set med knap en milliard kroner til statskassen – hvert år (opgjort i 2014-niveau). Lovforslaget vil kunne reducere dette bidrag betydeligt, hvilket gør, at det under Lederne, at forslagsstillerne har stillet forslaget,. Dertil finder undersøgelser, at de virksomheder, der har ansat udenlandsk arbejdskraft har højere udvikling i omsætning, beskæftigelse og en større andel af virksomhederne eksporterer, jf. STAR, Evaluering af international arbejdskraft, 2017.

## **Dokumentation for reel søgning efter kvalificeret arbejdskraft i Danmark**

Kravet til virksomhederne om, at de skal dokumentere, at de har foretaget en reel søgning efter kvalificeret arbejdskraft er efter Ledernes vurdering forbundet med betydelige administrative omkostninger for virksomheder og det offentlige.

Allerede i dag stilles krav om bl.a. dokumentation, når virksomhederne rekrutterer udlændinge via beløbsordningen fx skal man dokumentere at ansættelsen sker efter sædvanlige danske løn- og ansættelsesvilkår. Hvis der er tvivl, om løn- og ansættelsesvilkårene er sædvanlige, kan SIRI inddrage eksperter på området til at vurdere forholdene.

I dag ligger sagsbehandlingstiderne allerede på knap 50 dage, fra virksomheden sender ansøgningen til virksomheden kan give den ansatte endeligt tilsagn om et job i Danmark. Det er meget lang ventetid og den skal helst ikke blive længere.

Med venlig hilsen

Andreas Enghoff

Udvalgssekretariatet  
Att.: Morten Villumsen  
Christiansborg  
1240 København K



26-04-2018  
EMN-2018-01150  
1153326  
Anne Køks Nielsen

## Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen)

Udlændinge- og Integrationsudvalget har d. 4. april 2018 fremsendt høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven – justering af beløbsordningen – med anmodning om Danske Regioners bemærkninger hertil.

Danske Regioner skal indledningsvist bemærke, at det er væsentligt for det danske sundhedsvæsen at kunne tiltrække kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, og at der også i fremtiden kan være et behov for at kunne rekruttere udenlandsk sundhedsfagligt personale til at løse opgaver i det danske sundhedsvæsen.

Forslag til ændring af beløbsordningen har senest været i høring i 2017, hvor Danske Regioner bemærkede, at en forhøjelse særligt ville ramme AC'ere, underordnede læger og sygeplejersker. Med en tilføjelse om, at aflønningen på ledelsesområdet som minimum skal svare til den gennemsnitlige aflønning inden for den pågældende faggruppe, tilføjes reelt en yderligere forhøjelse af beløbsordningen for enkelte grupper.

Danske Regioner er bekymret for, at dette vil medføre rekrutteringsudfordringer af specialiseret sundheds- og ledelsesfagligt personale. Rekrutteringen af eksempelvis højtuddannede udenlandske læger er ofte begrundet i rekrutteringsvanskeligheder i Danmark, og da løn- og kompetenceniveauet kan være anderledes i de lande, hvor der rekrutteres fra, kan den foreslåede ændring på sigt risikere at bidrage til, at Danmark bliver mindre konkurrencedygtig og samtidigt skabe et unødigt pres på de offentlige lønninger.

Danske Regioner er desuden bekymret for den øgede administrative byrde, hvis arbejdsgivere skal dokumentere, at der ikke kan rekrutteres tilgængelig arbejdskraft med opholdstilladelse i Danmark. Det vil være svært at vurdere, hvorvidt arbejdsgiveren har gjort en tilstrækkelig indsats samt afgøre, hvornår en profession er ledelses- og videnstung inden for sundhedsvæsenet. Der pålægges således arbejdsgiverne yderligere administrative byrder, som står i kontrast til de stigende og mere komplekse behov, sundhedsvæsenet står og vil stå

DANSKE REGIONER  
DAMPFÆRGEVEJ 22  
2100 KØBENHAVN Ø  
+45 35 29 81 00  
REGIONER@REGIONER.DK  
REGIONER.DK



overfor de kommende år, hvor der er et stort behov for at kunne rekruttere kvalificeret arbejdskraft, også fra udlandet.

Danske Regioner er opmærksom på, at der er andre ordninger end beløbsordningen, hvor medarbejdere kan få en særlig let adgang til at opnå opholds- og arbejdstilladelse, fx positivlisten og forskerordningen. Det er umiddelbart ikke muligt ud fra oplysningerne på Udlændingestyrelsens hjemmeside at vurdere, hvorvidt disse ordninger vil kunne omfatte de sundhedsfaglige grupper, som vil blive påvirket af de foreslåede ændringer.

Danske Regioner skal yderligere bemærke, at en forhøjelse af beløbsgrænsen kan være en udfordring i forhold til at tiltrække iværksættervirksomheder til Danmark. Det skyldes, at en del af de iværksættervirksomheder, som flytter til Danmark, ønsker at have nøglemedarbejdere med, men at dette kan blive udfordret af en forhøjelse af beløbsgrænsen, fordi medarbejdere i iværksættervirksomheder typisk ikke aflønnes på dette niveau.

Venlig hilsen

Anne Køks Nielsen



# Foreningen af Udlændingeretsadvokater - FAU

---

Udlændinge- og Integrationsudvalget  
Christiansborg  
1240 København K

2. maj 2018

Sagsnr.: 12536 JL/ML  
jl@nhglaw.dk

[UUI@ft.dk](mailto:UUI@ft.dk)

## **Vedr.: Høring over udkast til lov om ændring af udlændingeloven (Justering af kravene i beløbsordningen)**

Hermed kvitterer Foreningen af Udlændingeretsadvokater (FAU) for Udlændinge- og Integrationsudvalgets foreslåede ændring af udlændingelovens § 9 a.

Da beløbsordningen blev indført, var det for at sikre, at veluddannet arbejdskraft kunne komme til Danmark og forblive i Danmark. Det var en administrativt simpel ordning, idet det var en ren beløbsordning. Dette gjorde det nemt at gå til, såvel for virksomheden, som skulle ansætte udlændingen, som for udlændingen selv, og mange administrative ressourcer blev sparet.

Den foreslåede ordning vil betyde, at der nu i § 9 a indsættes som stk. 23 en bestemmelse sålydende: *"Opholdstilladelse efter stk. 2, nr. 2, skal betinges af, at den ansættende virksomhed dokumenterer, at der ikke er tilgængelig arbejdskraft med opholdstilladelse i Danmark, som på kvalificeret vis vil kunne varetage det pågældende arbejde."*

Denne del af forslaget indebærer, at en udlænding med opholdstilladelse efter §§ 7-9, 9 b, etc., som får inddraget eller nægtet sin opholdstilladelse forlænget, og som er i beskæftigelse, alene vil kunne fortsætte opholdet i Danmark på baggrund af beløbsordningen, hvis ikke der er anden tilgængelig arbejdskraft med opholdstilladelse i Danmark, som på kvalificeret vis vil kunne varetage det pågældende arbejde i stedet for.

Ud fra et virksomhedssynspunkt finder FAU, at der indsættes et administrativt tungt og uhåndterligt beviskrav over for myndighederne, idet den pågældende virksomhed først skal dokumentere, at der ikke er andet kvalificeret arbejdskraft, der allerede har opholdstilladelse i Danmark. Dette vil også udskyde virksomhedens mulighed for hurtigt at kunne ansætte en udlænding, og samtidig indebære, at det vil udskyde den pågældende udlændings mulighed for at få job i Danmark.

En så tung bevisbyrde vil uden tvivl betyde, at flere virksomheder fremover vil fravælge at ansætte udenlandsk arbejdskraft.

FAU finder det uhensigtsmæssigt **skærpe** en lovbestemmelse, som giver flygtninge og andre udlændinge incitament til at finde arbejde, blive selvforsynende og velintegrerede i det danske samfund. Særligt udlændinge med mulighed for at forsørge sig selv og deres familier så rigeligt, da beløbsordningen i sig selv er af en betydelig størrelse. Netop grundet beløbsordningens i forvejen høje beløbsniveau, ses der ingen grund til at kræve yderligere betingelser opfyldt.

FAU mener ikke, at der er tale om en regel, som bør justeres i sin nuværende form. Bestemmelsen bliver sjældent anvendt, idet det allerede er svært for udlændinge at opfylde betingelserne i bestemmelsens nuværende form.

FAU bemærker, at man med lovforslaget lovgiver ud fra enkelt tilfælde, idet der henvises til en meget medieomtalt sag om den somaliske slagteriarbejder fra Thisted, som senest i marts 2018 fik afslag på opholdstilladelse fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

FAU finder, at arbejdsmarkedstilknytning i enhver form er en helt fundamental forudsætning for en vellykket integration og at en justering/skærpelse af beløbsordningen vil modarbejde dette.

Med tanke på den foreslåede justering af reglerne om arbejdsmarkedstilknytning i § 9 a stk. 2 nr. 11, vil der ved en justering af bestemmelsen i § 9 a, stk. 2 nr. 2 blive lukket af for muligheden for, at flygtninge kan tage varigt ophold i Danmark – hvis og såfremt – deres opholdstilladelse efter udlændingelovens § 7 bliver inddraget.

FAU finder, at justeringen/skærpelsen risikerer at indebære, at veluddannede flygtninge i vil blive en isoleret gruppe i samfundet, og deres motivation for at lære dansk for derved at opnå beskæftigelse vil udeblive – det vil ikke længere være muligt for dem, der vil Danmark og vil bidrage til det danske fællesskab.

FAU finder, at en justering/skærpelse af bestemmelsen vedrørende beløbsordningen vil være et stort skridt tilbage for integrationen, og dermed særdeles uhensigtsmæssig.

Med venlig hilsen  
På FAU's vegne



Jytte Lindgård

Bestyrelsesmedlem

Julia Jensen  
Formand



Udlændinge,- og Integrationsudvalget  
[UUI@ft.dk](mailto:UUI@ft.dk)

## Høringssvar om forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen)

2. maj 2018  
JET

Dok ID: 120074

DA har modtaget forslag fremsat af en række MF'ere fra Dansk Folkeparti til lov

om ændring af udlændingeloven, som vil gøre det vanskeligere at rekruttere kvalificeret arbejdskraft fra lande uden for EU.

Forslaget vil stramme indtægtskravene, så aflønningen som minimum skal svare til den gennemsnitlige aflønning inden for henholdsvis ledelsesarbejde, arbejde der forudsætter viden på højeste niveau, eller arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau.

Endvidere skal opholdstilladelsen betinges af, at virksomheden kan dokumentere, at der ikke er tilgængelig arbejdskraft med opholdstilladelse i Danmark, som på kvalificeret vis vil kunne varetage det pågældende arbejde.

De foreslåede ændringer vil ikke bare justere kravene i ordningen – de vil reelt lægge beløbsordningen i graven. Konsekvensen vil være, at manglen på medarbejdere vil blive endnu større og virksomheder i stigende grad vil flytte deres produktion og aktiviteter ud af Danmark til områder med bedre adgang til kvalificeret arbejdskraft.

Det skyldes, at forslaget for det første vil medføre nogle helt nye krav til minimumsløn, som vil betyde at udenlandske medarbejdere på ledelsesniveau skal tjene 850.000 kr., på højt niveau 565.000 kr. og på mellemhøjt niveau 523.000 kr.

For det andet vil kravene til, at virksomheder først skal dokumentere, at der ikke er tilgængelig arbejdskraft i Danmark, som på kvalificeret vis vil kunne varetage det pågældende arbejde, være umuligt at gennemføre i praksis. Det er svært at forestille sig, at en virksomhed vil kunne dokumentere, at der intet sted i Danmark findes en eneste kvalificeret medarbejder til en given stilling.



En af dansk økonomis største udfordring er mangel på kvalificerede medarbejdere. Beløbsordningen, der giver arbejdstilladelse til udlændinge uden for EU, som har et job til minimum 418.000 kr. er en fantastisk forretning for de offentlige kasser og en væsentlig forudsætning for, at virksomheder fortsat kan udvikle produktion og beskæftigelse i Danmark.

Der var i 2017 ca. 6.000 fuldtidsbeskæftigede personer på ordningen. De bidrager i gennemsnit årligt med knap 300.000 kroner. Det vil sige, at ordningen bare i 2017 gav ca. 1,8 mia. kr. til statskassen.

DA kan på ingen måde støtte forslaget om at justere kravene, som vil forringe beløbsordningen markant. DA mener, at beløbsgrænsen bør sættes ned til 325.000 kr., hvilket vil indebære, at blandt andet den omfattende mangel på faglærte medarbejdere vil kunne reduceres. En lavere beløbsgrænse vil gøre beløbsordningen til en endnu større overskudsforretning for Danmark, og dermed styrke det finansielle grundlag for velfærdsstaten.

Med venlig hilsen  
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Jens Troldborg

---

## Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen) L 189

Danske Universiteter takker for ovennævnte udkast, som er modtaget i høring fra Udlændinge- og Integrationsudvalget den 4. april 2018.

Udkastet har været sendt i høring hos universiteterne.

Danske Universiteter har modtaget svar fra Københavns Universitet, Aarhus Universitet, Syddansk Universitet, Danmarks Tekniske Universitet, Copenhagen Business School og IT-Universitetet i København.

Danske Universiteter er overordnet bekymret for, at forslaget vil have en negativ indvirkning på universiteternes mulighed for at rekruttere og fastholde kvalificeret arbejdskraft fra udlandet. Derudover er det Danske Universiteters vurdering, at forslaget vil betyde en administrativ tung og bureaukratisk ansættelsesproces for udenlandske medarbejdere under beløbsordningen både for arbejdsgiverne og de offentlige myndigheder.

I dag anvender universiteterne bl.a. beløbsordningen, når de ansætter specialiserede akademiske medarbejdere fra udlandet, som ikke er omfattet af forskerordningen. Det kan være til teknisk administrative støttefunktioner for forskerne. Universiteterne påpeger, at forslaget om, at arbejdsgiverne skal dokumentere, at det ikke har været muligt at finde kvalificeret arbejdskraft med opholdstilladelse til en stilling, hvor de påtænker at ansætte en udenlandsk medarbejder, kan medføre en uhensigtsmæssig usikkerhed i ansættelsesproceduren. De højt specialiserede kandidater fra udlandet vil ofte have mulighed for at få job andre steder end i Danmark, da de er en del af en global talentmasse, hvor der er relativt få kandidater. Hvis der som følge af lovforslaget opstår tvivl om deres muligheder for at opnå opholds- og arbejdstilladelse, kan det betyde, at de udenlandske kandidater vil takke ja til stillinger i andre lande.

Derudover kan dokumentationskravet betyde, at universiteterne bliver frataget deres mulighed for som ansættelsesmyndighed fagligt at skønne, hvilken ansøger der


samlet set er bedst kvalificeret til at udfylde en ledig stilling. Dermed vil Danmark miste vigtig arbejdskraft.

Det er endvidere Danske Universiteters vurdering, at forslaget om, at lønnen for de første tre hovedgrupper i DISCO-08 som minimum skal svare til den gennemsnitlige aflønning inden for de pågældende faggrupper, kan føre til et indirekte krav om højere lønninger. Lønningerne inden for det private vil ofte være højere end inden for det offentlige og dermed vil de private lønninger trække gennemsnitslønningerne op.

Universiteterne er som offentlige arbejdsgivere omfattede af de statslige overenskomster, og Danske Universiteter vil opfordre til, at de offentlige arbejdsgivere, der er dækket af overenskomst, fritages for minimumskravet.

For yderligere og mere detaljerede bemærkninger henvises til universiteternes individuelle høringsvar, som er vedlagt.

Med venlig hilsen

  
Nikolaj Helm-Petersen  
Souschef  
Danske Universiteter

Til Danske Universiteter



**Vedr. høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen) L 189** 23. APRIL 2018

Københavns Universitet (KU) vil gerne takke for muligheden for at bidrage til høring af ovennævnte lovforslag.

KU har følgende bemærkninger til det fremsatte lovforslag.

KU har vurderet det fremsatte lovforslag i forhold til muligheden for at rekruttere højt kvalificeret international arbejdskraft, som ikke kan opfylde betingelserne for at få opholds- og arbejdstilladelse efter forskerordningen og fast-track ordningen i udlændingelovens § 9a stk. 2. Det vil især dreje sig om rekruttering af udenlandsk teknisk administrativt personale, herunder højtuddannede specialister til laboratoriarbejde.

Lovforslaget lægger op til, at mindstekravet i beløbsordningen ændres for udlændinge, som ansættes inden for ledelsesarbejde, arbejde der forudsætter viden på højeste niveau inden for det pågældende område, eller arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau.

For disse tre faggrupper skal lønkravet som minimum svare til mindstelønnen på 400.000 kr. i beløbsordningen samt svare til den gennemsnitlige aflønning for den pågældende faggruppe, jf. forslaget § 9a, stk. 2, nr. 2, litra a.

KU bemærker, at et af kravene til den eksisterende beløbsordning er, at løn- og ansættelsesvilkår skal være i overensstemmelse med danske forhold. Hvis der er tvivl om, hvorvidt løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige, kan Styrelsen for International Rekruttering og Integration høre de regionale arbejdsmarkedsråd herom, jf. udlændingelovens § 9a, stk. 8.

DIR 35322626

MOB 35324116

soerenhoeffer@adm.ku.dk

REF: SKH



KU er derfor ikke enig i, at den nuværende ordning gør det lettere for højtlønnede faggrupper at opfylde beløbskravet, så længe det er et krav, at arbejdsgiver tilbyder løn- og ansættelsesvilkår, der er i overensstemmelse med danske forhold.

KU vurderer, at der ikke er behov for at opdele udlændinge i særlige faggrupper, for derigennem at indskærpe kravene til udregning af gennemsnitslønnen.

Lovforslaget lægger samtidig op til, at beløbsordningen skal følge samme principper som positivlisten i udlændingelovens § 9a, stk. 2, nr. 1. Det skal herefter være et krav, at den ansættende virksomhed dokumenterer, at der ikke er kvalificeret arbejdskraft blandt personer med opholdstilladelse i Danmark, der kan varetage den konkrete stilling, jf. forslagets § 9a stk. 23.

KU bemærker, at KU udelukkende anvender beløbsordningen ved ansøgning af opholds- og arbejdstilladelse til Danmark ved rekruttering af teknisk-administrativt personale på KU.

KU bemærker samtidig, at alle stillinger på KU normalt besættes efter opslag som forudsat i opslagsbekendtgørelsen, herunder at opslag betyder, at stillingen slås op i det offentlige jobportal Jobnet (Job i staten).

KU vurderer derfor, at kravet i lovforslaget allerede er opfyldt, hvorfor det ikke er nødvendigt at tilføje det anførte dokumentationskrav i det foreslåede 9a, stk. 23.

KU er bekymret for, hvordan den anførte vurdering skal foretages, herunder hvem der vurderer, hvorvidt der er anden kvalificeret arbejdskraft med opholdstilladelse i Danmark, som på kvalificeret vis kan varetage det pågældende arbejde.

Ved besættelse af teknisk-administrativt personale på KU, nedsætter KU et ansættelsesudvalg. Ansættelsesudvalget sammensættes af repræsentanter udpeget af henholdsvis lederen og de berørte medarbejdere, og har til opgave at gennemføre interviews med udvalgte ansøgere og afgive indstilling til lederen og stillingens besættelse.

KU mener, at det nedsatte ansættelsesudvalgs kompetence, at vurdere, hvorvidt det er den højest kvalificerede kandidat, som KU vælger at ansætte, allerede nu sikrer, at det altid er den bedst kvalificerede kandidat, KU vælger til stillingen. Herudover slår KU sine stillinger op i det offentlige jobportal, således at alle har mulighed for at søge stillingen.

KU bemærker endeligt, at lovforslaget vil have en negativ indvirkning på mulighederne for at rekruttere international arbejdskraft uden for EU/EØS. Hvis KU ikke kan garantere kandidaten stillingen pga. efterfølgende usikkerhed om betingelserne for at få tildelt en opholds- og arbejdstilladelse efter beløbsordningen, vil dette have betydelig indvirkning på rekrutteringsprocessen, og vil få højt kvalificeret arbejdskraft uden for EU/EØS til at afstå fra at tage imod en stilling på KU.



**Modtager(e):**

**Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen) L 189**

Aarhus Universitet (AU) takker for muligheden for at bidrage til høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen) L 189.

Aarhus Universitet benytter sig i høj grad af forskerordningen, når der rekrutteres fra udlandet. Dog er der også en række teknisk og administrativt ansatte, som varetager specialiserede funktioner i forbindelse med forskningsudstyr og forskningsinfrastruktur, og som skal rekrutteres via beløbsordningen. De fleste medarbejdere vil få en løn svarende til mindst 400.000 kr. årligt, men for visse faglærte grupper, vil det ikke være tilfældet. AU opfordrer derfor til, at offentlige arbejdsgivere, der er dækket af overenskomst fritages fra minimumskravet, hvis lønnen er fastlagt inden for rammerne af den relevante overenskomst.

Stillinger på AU er dækket af overenskomst og AU ser derfor et særligt problem i det foreslåede krav om, at aflønningen for de tre første hovedgrupper i DISCO-08 skal svare til den gennemsnitlige aflønningen inden for den pågældende faggruppe. Da der i alle tre faggrupper ansættes i såvel den private som offentlige sektor, vil gennemsnitlønnen ofte ligge over den overenskomstregulerede løn, da private lønninger vil trække gennemsnitlønnen op. Offentlige institutioner vil i den situation skulle hæve lønnen langt over overenskomstniveau eller undlade rekrutteringen. Det vil i praksis enten føre til ubegrundet lønvækst, eller at Danmark går glip af de dygtigste medarbejdere til en stilling, og begge situationer er u hensigtsmæssige.

Forslaget indeholder også forslag om, at det skal dokumenteres, at stillingen ikke kunne besættes af en person, som allerede har lovligt ophold i Danmark. AU befinder sig i en global konkurrencesituation og skal rekruttere de bedste til alle typer stillinger, og AU opslår derfor stillinger bredt. Der er ofte tale om højt specialiserede stillinger, hvor der er få kvalificerede og talentmassen skal findes globalt. Disse ansøgere vil





ofte have flere jobmuligheder på hånden, og yderligere forlængelse af ansøgningsprocedurer risikerer at medføre, at de accepterer stillinger andre steder, og Danmark går glip af vigtig arbejdskraft.

AU påtager sig gerne sit ansvar for det danske arbejdsmarked, både som arbejdsgiver og som uddannelsesinstitution, men har også brug for rammer for rekruttering, som gør det muligt at leve op til de uddannelses- og forskningspolitiske forpligtelser. AU vurderer imidlertid, at forslaget vil føre til øget bureaukrati og papirarbejde for arbejdsgiverne og de offentlige myndigheder. AU vurderer derfor, at forslaget modarbejder regeringens dagsorden om afbureaukratisering og forenkling.

AU opfordrer på den baggrund til, at den nye §9a stk. 23 smidiggøres eller undlades, da forslaget i sin nuværende form risikerer at føre til voldsomt bureaukrati, forsinkelser, fejlrekrutteringer og øgede udgifter til træning af mindre kvalificerede ansøgere.

## Hørings svar fra SDU vedr. høring over L 189 – justering af kravene i beløbsordningen

25. april 2018

SDU har følgende bemærkninger til ovenstående høring:

SDU benytter især beløbsordningen til at rekruttere højt specialiseret akademisk arbejdskraft fra udlandet, som ikke kan omfattes af forskerordningen i henhold til Udlændingelovens § 9a, stk. 2, nr. 3.

Det er SDU's vurdering, at lovforslagets § 1, nr. 1 vil ramme stort set hele den persongruppe, der i forbindelse med rekruttering til SDU vil benytte beløbsordningen, da disse personer som udgangspunkt vil tilhøre en af de første tre hovedgrupper i DISCO-08. Sammenholdt med kravet i lovforslagets § 1, nr. 2 om, at den ansættende virksomhed skal dokumentere, at der er foretaget en reel søgning efter kvalificeret arbejdskraft med opholdstilladelse i Danmark, vurderes det, at SDU's adgang til at rekruttere højt kvalificeret arbejdskraft fra udlandet i høj grad besværliggøres samt risikerer at blive forhindret, hvis SDU ikke kan tilbyde en fastsat minimumsløn for en bestemt arbejdsfunktion i kraft af gældende overenskomster.

Herudover anvender vi beløbsordningen ved ansættelse af forskere, der ønsker en jobsøgningsperiode på 6 måneder i Danmark i forlængelse af deres ansættelse på SDU, hvis deres løn opfylder beløbsgrænsen.

Disse forskere, der efter gældende ret har haft mulighed for at vælge mellem forskerordningen og beløbsordningen, vil ligeledes blive ramt, og efter afvejning af den øgede administrative byrde, der pålægges SDU ifølge med lovforslaget, vil det ikke være hensigtsmæssigt fremover at benytte beløbsordningen i disse tilfælde, hvor en anden ordning kan anvendes, om end det ikke er hensigtsmæssigt for den pågældende forsker.

Sagsnr. 18/17209  
NIHA/kfmniha@sdu.dk  
T 65502954  
M 24666915

Nedenfor følger særlige bemærkninger til de enkelte afsnit i lovforslaget:

#### *2.1.3. Ændret lønkrav for højtlønnede faggrupper*

SDU er bekymret for, om lovforslaget tager tilstrækkelig højde for overenskomstfastsatte lønninger og lønniveauer i øvrigt på statens område, når der udregnes gennemsnitsløn inden for de pågældende faggrupper.

Desuden virker det yderst uigennemsigtigt, at alle arbejdsfunktioner vil have forskellige minimumskrav til lønnen.

#### *2.2.3. Dokumentation for, at den pågældende arbejdskraft ikke er tilgængelig i Danmark*

SDU ønsker en afklaring af, hvordan bevisbyrden helt konkret skal løftes i forbindelse med hver enkelt ansøgning om opholdstilladelse, da det umiddelbart virker uforholdsmæssigt administrativt tungt. SDU ønsker endvidere en afklaring af, hvem der skal foretage vurderingen af, om der har været kvalificerede kandidater, som universitetet har undladt at ansætte. Og hvordan harmonerer dette krav med hensynet til ansættelsesmyndighedens frie skøn i forhold til, hvem der samlet set vurderes at være bedst kvalificeret til stillingen?

Herudover vil kravet være til hinder for en ansættelse i en stilling uden opslag efter gældende regler, da dokumentationskravet i disse tilfælde ikke kan løftes.

#### *4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.*

SDU finder det uhensigtsmæssigt, hvis universitetet indirekte tvinges til at hæve lønninger for at kunne gøre brug af beløbsordningen.

Sammenfattende er det SDU's opfattelse, at lovforslaget vil have en negativ effekt på mulighederne for at rekruttere og fastholde kvalificeret udenlandsk arbejdskraft i Danmark.

Med venlig hilsen

**Nisrin Adel Hamad**

Stabschef

Til Danske Universiteter  
dkuni@dkuni.dk

26. april 2018  
18/04713 dbma

### Høring over udkast til forslag om justering af kravene i beløbsordningen

DTU vil først og fremmest gerne takke for muligheden for at blive hørt.

DTU anvender i høj grad forskerordningen, når vi rekrutterer forskere til videnskabelige stillinger fra udlandet. Vi rekrutterer også teknisk administrative medarbejdere fra udlandet, der ansættes i specialiststillinger med henblik på støttefunktioner til forskerne. Det kan eksempelvis være teknisk administrative specialister, der kan bidrage i forhold til forskningsudstyr, teknisk infrastruktur, laboratoriesystemer mv. Disse medarbejdere vil i reglen skulle søge om arbejdstilladelse efter beløbsordningen.

For DTU's vedkommende vil der ofte være tale om højt specialiserede stillinger, hvor der er få kvalificerede og talentmassen skal findes globalt. Disse ansøgere vil ofte have flere jobmuligheder på hånden, og en usikkerhed om betingelserne for at få tildelt en opholds- og arbejdstilladelse efter beløbsordningen, vil medføre, at de accepterer stillinger andre steder, og Danmark dermed går glip af vigtig arbejdskraft.

DTU har følgende konkrete bemærkninger til udkast til forslag om justering af kravene i beløbsordningen.

#### Ændring af beløbet for højt kvalificerede mv.

Lovforslaget indeholder et nyt mindstebeløb for hvad, der beskrives som de første tre hovedgrupper i DISCO-08, dvs. *ledelsesarbejde*, *arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau* inden for pågældende område, og *arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau*. For disse tre faggrupper foreslås det, at ophold efter beløbsordningen betinges af, at udlændingen har indgået aftale eller fået tilbud om ansættelse, som indebærer en årlig aflønning, der som minimum svarer til den gennemsnitlige aflønning inden for den pågældende faggruppe. Det forudsættes i forslaget, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) oplyser ansøgere og virksomheder om det gældende lønkrav for de enkelte faggrupper.

De fleste af de førnævnte teknisk administrative medarbejdere vil få en løn svarende til den nuværende beløbsgrænse i beløbsordningen, men erfaringen viser, at det ikke er tilfældet for alle faggrupper.

DTU er som offentlig arbejdsgiver omfattet af de statslige overenskomster, hvor løn og arbejdstid er aftalt mellem arbejdsmarkedets parter. DTU vil derfor opfordre til, at arbejdsgivere fritages fra kravet om den gennemsnitlige aflønning inden for den pågældende faggruppes beløbsgrænse, hvis lønnen er fastlagt inden for rammerne af den relevante overenskomst.

DTU kan pege på, at forslaget kan få den uensigtsmæssige virkning, at universiteterne indirekte tvinges til at hæve lønningerne for at få vores medarbejdere ind under beløbsordningen, da gennemsnitslønnen ofte ligger over den overenskomstregulerede løn, da private lønninger vil trække gennemsnitslønnen op.

Dertil vurderer DTU, at forslaget vil føre til øget bureaukrati og administration for arbejdsgiverne og de offentlige myndigheder i forhold til skiftende lønkrav og tilpasning af, hvilke faggrupper, der hører til tre hovedgrupper i DISCO-08.

#### Indførelse af dokumenteret søgning efter herboende arbejdskraft

Indførelsen af dette forslag betyder, at alle stillinger skal besættes efter et opslag, dertil vil der være krav til beskrivelsen af den jobprofil, der annonceres efter og endeligt vil en udlænding ikke kunne tildeles opholdstilladelse efter beløbsordningen med henblik på at varetage den pågældende stilling, hvis der har været herboende kvalificerede kandidater til en stilling, som den ansættende virksomhed har undladt at ansætte.

Sådanne krav vil føre til øget bureaukrati og administration for arbejdsgiverne og de offentlige myndigheder i forhold at dokumentere og kontrollere, om kravene er efterlevet. Forslaget beskriver ikke udtømmende, hvorledes dette skal ske, hvilket skaber en usikker retstilstand.

DTU besætter i hovedreglen ledige stillinger efter opslag jf. de gældende regler i staten, hvortil der også er retningslinjer for, hvordan/hvor stillingerne skal opslås.

DTU kan pege på, at de gældende regler for opslag af stillinger i staten og på universiteterne giver mulighed for at besætte visse tidsbegrænsede stillinger uden opslag<sup>1</sup>. Indførelsen af dokumenteret søgning efter herboende arbejdskraft vil betyde, at disse regler reelt mister deres værdi, hvilket vurderes uensigtsmæssigt.

DTU vurderer, at det er den ansættende virksomhed, der har kompetencen og fagligheden til at vurdere, hvorvidt det er den højst kvalificerede kandidat, som virksomheden vælger at ansætte. Forslaget rejser en række spørgsmål i forhold til, hvordan den ansættende virksomhed skal dokumentere dette over for SIRI? Dernæst hvordan SIRI vil sikre, at de har fagligheden til at kunne vurdere, om det er tilfældet? Virksomheden vil efterlades med oplevelsen af, at ledelsesretten er sat ud af spil på dette område.

---

<sup>1</sup> Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter  
Opslag af stillinger og lønnede hverv i staten

DTU kan pege en række undersøgelser, der dels viser, at højtuddannede og deres familier bidrager særdeles positivt til de offentlige finanser og er en stor overskudsforretning for den danske velfærdsstat og dels, at der er mangel på specialiseret arbejdskraft i Danmark:

- Ny analyse (2018) fra Finansministeriet om international rekruttering til Danmark, der viser, at hver enkelt udlænding på **beløbsordningen** samlet set bidrager i gennemsnit med lidt under 300.000 kr. om året, mens de arbejder i Danmark<sup>2</sup>
- DI's lokale Erhvervsklimaundersøgelse fra 2017, der viser, at stadig flere virksomheder søger forgæves efter de medarbejdere, de har brug for<sup>3</sup>.
- Undersøgelse fra 2016, der er udarbejdet af henholdsvis tænketanken DEA i samarbejde med DI der viser, at højtuddannede og deres familier bidrager særdeles positivt til de offentlige finanser og er en meget stor overskudsforretning for den danske velfærdsstat, hvilket gælder både højtuddannede fra vestlige og ikke-vestlige lande<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> <https://www.fm.dk/nyheder/pressemeddelelser/2018/01/udlaendinge-paa-beloepsordningen-giver-1-mia-i-statskassen>

<sup>3</sup> <https://www.danskindustri.dk/arkiv/analyser/2017/9/stadig-flere-virksomheder-opgiver-at-finde-medarbejdere/> <sup>4</sup> <https://dea.nu/publikationer/hoejtuddannede-indvandre-god-forretning-danmark>



**Fra:** Agata Pedersen <[ap.hr@cbs.dk](mailto:ap.hr@cbs.dk)>

**Sendt:** 26. april 2018 12:05

**Til:** dkuni-dkuni <[dkuni@dkuni.dk](mailto:dkuni@dkuni.dk)>

**Cc:** Mette Holm-Jensen <[mho.hr@cbs.dk](mailto:mho.hr@cbs.dk)>; Vibeke Møller Mikkelsen <[vmm.hr@cbs.dk](mailto:vmm.hr@cbs.dk)>; Michelle Keun-Rasmussen <[mk.hr@cbs.dk](mailto:mk.hr@cbs.dk)>

**Emne:** Vedr. høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen) L 189

Til Danske Universiteter

**Vedr. høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen) L 189**

Copenhagen Business School (CBS) takker for muligheden for at kommentere på det tilsendte forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen) L 189.

CBS benytter ordningen til at rekruttere højtlønnede administrative medarbejdere som ikke kan omfattes af forskerordningen samt forskere, der ønsker en jobsøgningsperiode på 6 måneder i Danmark i forlængelse af deres ansættelse på CBS, hvis deres løn opfylder den aktuelle beløbsgrænsen.

CBS vurderer, at yderligere skærpelser af eksisterende krav til beløbsordningen vil have negativ effekt på mulighederne for at rekruttere og fastholde kvalificeret udenlandsk arbejdskraft på CBS og ved andre danske universiteter.

CBS vil særligt gerne bemærke følgende:

- Vedr. lovforslag 2.1.3. *Ændret lønkrav for højtlønnede faggrupper*

CBS er bekymret over de foreslåede krav om, at aflønningen for de tre første hovedgrupper i DISCO-08 skal svare til den gennemsnitlige aflønning inden for den pågældende faggruppe.

Vores vurdering er, at den løn vi vil tilbyde på CBS sandsynligvis ofte vil ligge under gennemsnitslønnen for de pågældende faggrupper på hele det danske arbejdsmarked som også omfatter store grupper på det private arbejdsmarked.

- Vedr. lovforslag 2.2.3. *Dokumentation for, at den pågældende arbejdskraft ikke er tilgængelig i Danmark*

CBS er bekymret for den administrative tunge proces, der vil følge af denne lovændring og som er ikke afklaret endnu (hvem der skal foretage denne vurdering).

- Vedr. lovforslag 4. *Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.*

CBS vurderer, at der vil være nogle økonomiske konsekvenser for alle i den offentlige sektor ved dette forslag og at lovændringen vil øge bureaukrati samt muligvis føre til u hensigtsmæssig lønvækst på universiteterne.

Venlig hilsen / Kind regards,

Agata Pedersen  
HR International Consultant

HR  
HR Administration / HR development / Legal advice

COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL  
Solbjerg Plads 3  
DK-2000 Frederiksberg

Tel.: +45 3815 2507  
Mail: [ap.hr@cbs.dk](mailto:ap.hr@cbs.dk)  
[www.cbs.dk](http://www.cbs.dk)



**CBS**  
COPENHAGEN  
BUSINESS SCHOOL  
HANDELSHØJSKOLEN

**From:** Kirsten Uldall Juhl  
**To:** [Annika Yderstræde](#)  
**Cc:** [Majken Houborg](#)  
**Subject:** Input til hørings over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen) L 189 (ITU - ID nr.: 829123)  
**Date:** 25. april 2018 16:31:54

---

Kære Annika

Jeg blev opmærksom på, at der i dag var frist for input til ovennævnte høring.  
Jeg ved dog ikke, hvem i Danske Universiteter, der er afsender - så du må undskylde, at jeg udnytter min indgang til dig.

Vi har ingen bemærkninger til lovforslaget, der relaterer til "Beløbsordningen", da vi på ITU, som jeg forstår det, bruger forskerskatteordningen.

Venlig hilsen/Kind regards

Kirsten Uldall Juhl Head of HR

**IT UNIVERSITY OF COPENHAGEN**  
DEPARTMENT OF FINANCE AND PERSONNEL  
Rued Langgaards Vej 7  
DK-2300 Copenhagen S

E-mail: [kiju@itu.dk](mailto:kiju@itu.dk)

Direct: 2121 5644





Udlændinge- og Integrationsudvalget

Christiansborg  
1240 København K

Att: Martin Henriksen

København, 02.maj 2018

**Svar til Udlændinge- og Integrationsudvalget vedrørende høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen) (L 189)**

Danes Worldwide siger indledningsvis tak for invitationen til at afgive udtalelse om udkastet til lov om ændring af udlændingeloven. Vi er glade for denne mulighed og giver gerne høringssvar på fremtidige høringer på dette område. For vores medlemmer og os har det en stor betydning, at vi bliver hørt.

Vi vil understrege, at vores organisation udelukkende forholder sig til lovforslaget i det omfang, det vedrører vores *virksomhedsmedlemmer*.

Vores virksomhedsmedlemmer er internationale danske virksomheder, som har såvel dansk som udenlandsk arbejdskraft ansat. Den udenlandske arbejdskraft opholder sig oftest i Danmark på arbejds- og opholdstilladelser med udgangspunkt i beløbsordningen eller positivlisten. Ændring i kravene for opholdstilladelser baseret på en af de to ordninger vil derfor påvirke vores virksomhedsmedlemmer.

Det skal naturligvis påpeges, at vi på ingen måde er modstandere af lovinitiativer, som er med til at sikre det danske arbejdsmarked mod social dumping. Vi mener naturligvis, at lønvilkår for udenlandsk arbejdskraft skal følge vilkårene for tilsvarende dansk arbejdskraft.

## Den danske model

Den danske arbejdsmarkedsmodel bygger først og fremmest på fleksibilitet og tillid mellem aktørerne – de ved bedst, hvad der er godt for dem. Denne tillid har skabt den danske tradition for frivillige aftaler mellem arbejdsmarkedets parter og derved en høj grad af selvregulering. Lovgivning på området er derfor langt overvejende af vejledende og understøttende natur.

Vi må tilstå, at vi forholder os skeptisk til lovgivning, der pålægger danske virksomheder administrative byrder i form af dokumentationskrav ved rekruttering af nødvendig international arbejdskraft.

Ansættelse af nye medarbejdere vil altid udgøre en investering med et konkret formål. Hvis en virksomheds behov for kvalificeret arbejdskraft kan dækkes indlands, er det vores klare overbevisning, at de ikke vil bruge ressourcer på at ansætte udenlandsk arbejdskraft.

Beløbsordningens løngrænse sikrer i den forbindelse, at ansættelsen sker på overenskomstlignende vilkår.

Det virker derfor som en indirekte mistillidserklæring over for danske arbejdsgivere, når man i forslaget lægger op til at indføre et krav om, at en arbejdsgiver fremover skal dokumentere virksomhedens behov for specifik arbejdskraft. Forslaget står i modsætning til den danske models tradition, der er skabt på et grundlag af tillid. Derudover styrker forslaget ikke Danmarks konkurrenceevne og dermed velfærdssamfundet.

## Forringelse af vækst- og eksportmuligheder

Den øgede globalisering og teknologiske udvikling medfører konstante ændringer og udfordrer virksomhederne. Hvis forslaget om dokumentationskrav knyttet til international arbejdskraft realiseres, vurderer Danes Worldwide, at det vil kunne få den konsekvens, at hårdt tiltrængte fagspecialister fra udlandet simpelthen går danske virksomheders næse forbi.

## Konklusion

På baggrund af ovenstående mener Danes Worldwide derfor, at der *ikke* er behov for at indføre en bestemmelse i udlændingeloven, som vil pålægge danske virksomheder øgede udgifter og mere bureaukrati ved ansættelse af internationale medarbejdere.

De bedste hilsner



**Anne Marie Dalgaard**

Generalsekretær

Udlændinge- og Integrationsudvalget  
Christiansborg  
DK 1240 København K

Sendt på mail til [UUI@ft.dk](mailto:UUI@ft.dk)

Den 2. maj 2018

## **Vedrørende høring over L 189 – justering af kravene i beløbsordningen**

DOK. NR.: FAID-6-  
6356 SAG. NR:  
FAID-6-40066  
MHB

FA takker for høring af den 5. april 2018, som FA har følgende bemærkninger til.

Lovforslaget ændrer i den såkaldte beløbsordning i udlændingeloven. Konkret indføres der et nyt krav om, at lønnen som minimum skal svare til den gennemsnitlige aflønning inden for 1) ledelsesarbejde, 2) arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau inden for pågældende område, eller 3) arbejde, der forudsætter viden på mellemniveau.

Inddelingen mellem grupperne sker på baggrund af DISCO-koder.

Derudover indføres der i § 9a, stk. 23 krav om, at opholdstilladelse efter § 9a, stk. 2 nr. 2 skal betinges af, at den ansættende virksomhed dokumenterer, at der ikke er tilgængelig arbejdskraft med opholdstilladelse i Danmark, som vil kunne varetage arbejdet.

FA har forståelse for, at der er behov for en tilpasset udlændingepolitik, men efter FA's opfattelse er forslaget hverken hensigtsmæssigt eller i overensstemmelse med den danske model.

Overordnet set finder FA det ikke hensigtsmæssigt, at der sker en opbremsning i tilgangen af højt kvalificeret og velbetalt arbejdskraft i en tid, hvor ledigheden er historisk lav. Det bidrager til at skabe flaskehalse på arbejdsmarkedet, hvilket skader Danmarks produktion og vækstpotentiale.

Kravet om, at lønnen som minimum skal svare til den gennemsnitlige aflønning inden for de 3 områder, er ikke hensigtsmæssig. FA henviser til, at løn- og ansættelsesvilkår reguleres via individuelle aftaler og kollektive overenskomster - og ikke lovgivning. Den ordning der foreslås, synes derfor at være i strid med den danske model.

Det fremgår af lovens forarbejder, at virksomheder kan opfylde dokumentationskravet ved at vise, at virksomheden har søgt efter den pågældende arbejdskraft blandt personer med opholdstilladelse i Danmark, ved at udsende jobopslag på egen hjemmeside, Jobnet eller gennem det regionale arbejdsmarkedsråd.

Kravet synes at være unødigt bureaukratisk og ude af trit med tiden. Det er bureaukratisk, fordi virksomheder tvinges til at oprette jobopslag på fx jobportaler for at leve op til dokumentationskrav. Derudover begrænser det også virksomhedernes muligheder for at headhunte udenlandske medarbejdere. Det er uhensigtsmæssigt, at virksomhederne pålægges unødvendige dokumentationskrav.

Det fremgår endvidere af lovbemærkningerne, at *"Hvis der har været kvalificerede kandidater til en stilling, som den ansættende virksomhed har undladt at ansætte, kan en udlænding ikke tildeles opholdstilladelse efter beløbsordningen med henblik på at varetage den pågældende stilling."*

Virksomheden er nærmest til at vurdere – egenrådigt via ledelsesretten – om en kandidat er kvalificeret. Med lovkravet skal myndighederne - og i sidste ende domstolene - sidestillende tage stilling til, om en kandidat er kvalificeret. Virksomhederne kan stå i en situation, hvor virksomhederne ikke finder kandidatfeltet – der har opholdstilladelse i Danmark – kvalificeret, mens myndighederne finder kandidaterne kvalificeret.

En arbejdsgiver lægger vægt på en række subjektive faktorer i forbindelse med en ansættelse. Det kan fx være personlig kemi. Disse faktorer kan myndighederne ikke inddrage i deres vurdering, fordi de ikke er til stede ved ansættelsessamtalen.

Lovgivningen kan også bringe arbejdsgivere i klemme i forhold til diskriminationslovgivningen.

Hvis en arbejdsgiver i forbindelse med ansættelse af en udlænding – der af den ene eller anden årsag er beskyttet af diskriminationslovgivningen – sender et jobopslag ud og finder en kvalificeret kandidat, der allerede har opholdstilladelse, kan arbejdsgiveren ikke ansætte udlændingen, uden at komme i karambolage med den foreslåede lovregulering.

På den baggrund risikerer arbejdsgiveren på den ene side at forbyrde sig mod diskriminationsloven, herunder almindelige ligestillingsprincipper i forhold til den udenlandske ansøger, og på den anden side at forbyrde sig mod udlændingeloven ved at ansætte medarbejderen.

FA vurderer således, at reglen er et indgreb i virksomhedernes ledelsesret, og virksomhedernes frie antagelsesret, hvorfor FA ikke kan støtte lovforslaget. Under alle omstændigheder bør lovgiver tage stilling til, hvilke lovprincipper der finder anvendelse ved sammenfald med andre loves dækningsområder.

Derudover har FA ikke flere bemærkninger.

Med venlig hilsen  
Morten Holm Bundgaard

**Fra:** Sara Glahder Lindberg [mailto:SGL@kl.dk]  
**Sendt:** 26. april 2018 10:19  
**Til:** UUI | Udlændinge- og Integrationsudvalget <uui@ft.dk>  
**Cc:** Henrik Thomassen <HETH@kl.dk>  
**Emne:** Høring over L 189 - justering af kravene i beløbsordningen

Til Udlændinge- og Integrationsudvalget

KL har modtaget høring over L 189 - justering af kravene i beløbsordningen fremsat af Dansk Folkeparti med frist for afgivelse af bemærkninger den 2. maj.

KL har ikke bemærkninger til lovforslaget.

Med venlig hilsen  
**Sara Glahder Lindberg**

Chefkonsulent  
Center for Vækst og Beskæftigelse



Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København

**D** +45 3370 3149  
**E** [SGL@kl.dk](mailto:SGL@kl.dk)

**T** +45 3370 3370  
**W** [kl.dk](http://kl.dk)



**INSTITUT FOR  
MENNESKE  
RETTIGHEDER**

Udlændinge- og Integrationsudvalget, Folketinget  
Christiansborg  
1240 København K  
Danmark  
[UUJ@ft.dk](mailto:UUJ@ft.dk)

WILDERS PLADS 8K  
1403 KØBENHAVN K  
TELEFON 3269 8888  
MOBIL 91325769  
EMKI@HUMANRIGHTS.DK  
MENNESKERET.DK

DOK. NR. 18/00966-2

**HØRING OVER FORSLAG TIL LOV OM ÆNDRING AF  
UDLÆNDINGELOVEN (JUSTERING AF KRAVENE I  
BELØBSORDNINGEN)**

23. APRIL 2018

Folketingets Udlændinge- og Integrationsudvalg har ved e-mail af 4. april 2018 anmodet om Institut for Menneskerettigheders eventuelle bemærkninger til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen).

Instituttet har ikke bemærkninger til forslaget.

Med venlig hilsen

Emil Kiørboe  
SPECIALKONSULENT

# FLYGTNINGENÆVNET

**Formanden**

Sendt elektronisk til  
[UUI@ft.dk](mailto:UUI@ft.dk)

Dato:

J.nr.: 18/081154-001

Sagsbehandler: abrk

Ved e-mail af 4. april 2018 har Folketingets Udlændinge- og Integrationsudvalg anmodet Flygtningenævnet om eventuelle bemærkninger til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen) L 189.

I den anledning skal Flygtningenævnet meddele, at nævnet ikke har bemærkninger til lovforslaget, da forslaget ikke vedrører nævnets virksomhed.

Med venlig hilsen



Bloch Andersen



Adelgade 11-13  
1304 København K

Telefon: +45 6198 3700

E-mail: [fln@fln.dk](mailto:fln@fln.dk)  
Hjemmeside: [www.fln.dk](http://www.fln.dk)

**Fra:** Thomas Finne Andersen [mailto:ThomasAndersen@Shret.dk]  
**Sendt:** 12. april 2018 10:21  
**Til:** UUI | Udlændinge- og Integrationsudvalget <uui@ft.dk>  
**Emne:** VS: Høring over L 189 - justering af kravene i beløbsordningen

Sø- og Handelsretten har ingen bemærkninger.

Med venlig hilsen

Thomas Finne Andersen  
Konstitueret juridisk chef  
Direkte: + 45 99 68 47 13  
[ThomasAndersen@Shret.dk](mailto:ThomasAndersen@Shret.dk)

**Sø- og Handelsretten**

Amaliegade 35, 2. sal  
1256 København K.  
Tlf.: 99 68 46 20  
[www.shret.dk](http://www.shret.dk)

**Sø- og Handelsretten er den 29. januar 2018 overgået til digital sagsbehandling af civile sager. [Se vejledning.](#)**

Vestre Landsret  
Præsidenten



Folketinget  
Udlændinge- og  
Integrationsudvalget  
Christiansborg  
1240 København K.

Sendt pr. mail til [uui@ft.dk](mailto:uui@ft.dk)

J.nr. 40A-VL-30-18  
Den 10/04-2018

Folketinget, Udlændinge- og Integrationsudvalget, har ved brev af 4. april 2018 (sagsnr. 18-000366-1) anmodet om eventuelle bemærkninger til høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen) L 189.

I den anledning skal jeg meddele, at landsretten ikke ønsker at udtale sig om udkastet.

Med venlig hilsen



Helle Bertung

## Høring over forslag til lov om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen) L 189

Roskilde Universitet takker for muligheden for at komme med høringssvar til forslag om ændring af udlændingeloven (justering af kravene i beløbsordningen) L189 – bemærkninger fremgår nedenfor.

Roskilde Universitet benytter sig som hovedregel af forskerordningen ved rekruttering af personale fra udlandet. Inden for det teknisk- og administrative område kan der dog opstå et behov for ansættelse til særligt specialiserede funktioner, hvor beløbsordningen ville være den ordning, der ville ansøges efter i forbindelse med en eventuel rekruttering fra udlandet.

Roskilde Universitet er som offentlig arbejdsgiver omfattet af en overenskomst. Det vil ikke altid være muligt for Roskilde Universitet at opfylde minimumskravet, idet lønnen er fastlagt i overenskomsterne. Hertil kommer, at ét af kravene for at opfylde ordningen, er at ansættelsen sker på sædvanlige ansættelses- og lønvilkår. Det er derfor ikke muligt for Roskilde Universitet at fravige den fastlagte løn ud fra overenskomsten. Roskilde Universitet vil derfor opfordre til, at der i lovforslaget tages højde for offentlige arbejdsgivere, for så vidt angår minimumskravet og kravet om at aflønning skal svare til den gennemsnitlige aflønning inden for den pågældende faggruppe. Dette henset til, at den private sektor oftest har en højere gennemsnitsløn end den offentlige sektor.

Lovforslaget indeholder endvidere forslag om, at det skal dokumenteres, at stillingen ikke kunne besættes af en person, som allerede har lovligt ophold i Danmark. Vi er som offentligt arbejdsgivere forpligtet til at konkurrenceudsætte vores ledige stillinger med henblik på ansættelse af den bedst kvalificerede kandidat. Stillinger vil derfor altid opslås bredt i Danmark og i visse sammenhænge ligeledes i udlandet. Følgende tekst fremgår af lovforslaget:

*"Hvis der har været kvalificerede kandidater til en stilling, som den ansættende virksomhed har undladt at ansætte, kan en udlænding ikke tildeles opholdstilladelse efter beløbsordningen med henblik på varetagelse af den pågældende stilling".*

Roskilde Universitet stiller spørgsmålstegn ved, hvordan en sådan proces vil foregå? Vil Styrelsen for Rekruttering og Integration bede om yderligere oplysninger, herunder dokumentation om de pågældende kandidater til den vakante stilling, selvom det er dokumenteret at stillingen har været i konkurrenceudsættelse?

Grundet vores forpligtelse til at konkurrenceudsætte vores ledige stillinger, finder Roskilde Universitet det unødigt bureaukratisk at skulle dokumentere denne konkurrenceudsættelse. Roskilde Universitet vil derfor opfordre til, at §9a, stk. 23 bortfalder helt eller bortfalder for offentlige arbejdsgivere eller at såfremt §9a, stk. 23 fastholdes, at det præciseres at dokumentation i form af stillingsopslag er tilstrækkelig.

**Fra:** Torben D Jensen [mailto:tdj@ftf.dk]

**Sendt:** 3. maj 2018 11:17

**Til:** UUI | Udlændinge- og Integrationsudvalget <uui@ft.dk>

**Emne:** VS: bemærkninger til lovforslag 189 om beløbsordning mv. fremsat af DF

FTF kan støtte ideen i lovforslaget vedr. grupper som ikke understøttet af beløbsordningen.

FTF anbefaler, at evt. lovændringer på området iværksættes så ubureaukratisk som muligt, herunder ved brug af DA's lønstikker.

Venlig hilsen/kind regards

**Torben D Jensen**

Konsulent/senior advisor

Tlf: +45 33 36 88 50 - Mobil: +45 40 45 88 50 - E-mail: [tdj@ftf.dk](mailto:tdj@ftf.dk)

**FTF - Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte**

Niels Hemmingsens Gade 12 - 1153 København K.

Tlf: +45 33 36 88 00 - CVR: 62557419 - E-mail: [ftf@ftf.dk](mailto:ftf@ftf.dk) - [www.ftf.dk](http://www.ftf.dk)



**Kig efter OK-mærket,  
når du vælger fagforening**

**Fra:** Morten Skov [mailto:morten.skov@hk.dk]

**Sendt:** 3. maj 2018 13:21

**Til:** UUI | Udlændinge- og Integrationsudvalget <uui@ft.dk>

**Emne:** Høringssvar fra HK – justering af kravene i beløbsordningen (L 189) - Udlændinge- og integrationsudvalget

**Udlændinge- og integrationsudvalget**

## **Høringssvar HK – justering af kravene i beløbsordningen (L 189)**

Vil skal hermed meddele, at vi kan støtte det fremsatte forslag L 189.

Med forslaget vil specialiseret/højere kvalificeret udenlandsk arbejdskraft blive aflønnet som danske medarbejdere med tilsvarende arbejdsfunktion. Hermed sikres en ligebehandling af de udenlandske medarbejdere. Og derudover vil dumping af lønningerne for denne type arbejdskraft på det danske arbejdsmarked blive forhindret.

Fastlæggelse af lønnen til de pågældende ansøgere vil i følge forslaget blive fastlagt sagligt og objektivt ved hjælp af autoriseret lønstatistik.

Lønstatikkens niveau viser den markedsløn, som gives for de pågældende jobs på det danske arbejdsmarked. Et krav om aflønning svarende til lønstatikken vil derfor i sig selv udgøre en test af, om der er brug for den pågældende type arbejdskraft.

Den nuværende mindsteløn i beløbsgrænseordningen har længe været ude af trit med de faktiske lønninger, som specialiseret/højere kvalificeret udenlandsk arbejdskraft honoreres med herhjemme. Dette vil der glædeligvis blive rettet op på med forslaget.

Endelig kan vi støtte at arbejdsgivere blive tilskyndet til at opslå ledige stillinger, således at det kan prøves om der findes kvalificerede ansøgere i landet og dette gerne via den offentlige jobportal (jobnet).

Venlig hilsen



---

**MORTEN SKOV**  
**POLITISK-ØKONOMISK KONSULENT**

TELEFON +45 7011-4545  
DIREKTE +45 3330 4728  
MOBIL +45 4042-0224  
[Morten.skov@hk.dk](mailto:Morten.skov@hk.dk)

---

**HK PRIVAT**  
FORBUNDET  
Weidekampsgade 8  
Postboks 0470  
DK-0900 København C  
[HK.DK/PRIVAT](http://HK.DK/PRIVAT)

---