

Høringssvar om ændring af udlændingeloven (ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder)

Den 23. januar 2026
Sagsnr. S-2025-1119
Dok.nr. D-2026-2504
asf/

Akademikerne indsender hermed høringssvar om ændring af 'Lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder)'.

Akademikerne kvitterer for muligheden for at afgive høringssvar.

Akademikerne har ingen bemærkninger til selve ændringerne og støtter, at flere internationale kolleger rekrutteres på ordnede vilkår til arbejdspladserne i Danmark.

For i en tid med mangel og deraf følgende behov for international arbejdskraft er det vigtigt, at vi formår at rekruttere og integrere international arbejdskraft på sædvanlige vilkår og med respekt for organisering på det danske arbejdsmarked. Det forventes denne ordning at understøtte.

Det anbefales, at ordningen følges af et repræsentativt partsudvalg med inspiration fra 'følgegruppe om international rekruttering og udenlandsk arbejdskraft' under Beskæftigelsesministeriet.

Kontakt:

Arbejdsmarkedsdirektør, Anne Sofie Fogtmann, asf@ac.dk

Udlændinge- og Integrationsministeriet
Slotsholmsgade 10
1216 København K

**Ekstern høring - udkast til forslag til lov om ændring af
udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for
certificerede virksomheder) (UIM Id: 3403949).**

Ankestyrelsen har ingen bemærkninger.

Venlig hilsen

Ankestyrelsen

5. januar 2026

J.nr. 25-135983

Cpr.nr.

Ankestyrelsen
Nytorg 7, 2. sal
9000 Aalborg

Tel +45 3341 1200

ast@ast.dk
sikkermail@ast.dk

EAN-nr.:
57 98 000 35 48 21

Åbningstid - reception:
man-tors kl. 9.00-15.00
fre kl. 9.00-13.00

Åbningstid - telefon:
man-tors kl. 9.00-15.00
fre kl. 9.00-12.00

19. januar 2026

AOF Danmarks høringssvar til høring over Forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder)

AOF Danmark takker for muligheden for at afgive høringssvar. Vi støtter overordnet lovforslagets mål om at sikre rekruttering under ordnede forhold og med respekt for den danske arbejdsmarkedsmodel.

Som mangeårig udbyder af danskuddannelse finder vi det imidlertid væsentligt at påpege, at lovforslaget i sin nuværende form ikke i tilstrækkelig grad forholder sig til sikring af dansksproglige kompetencer blandt de udenlandske medarbejdere, der gives opholds- og arbejdstilladelse efter ordningen.

Vores grundlæggende holdning er, at alle, der bor og arbejder i Danmark, skal lære dansk. Danskundskaber er afgørende for både integration, arbejdsmiljø, sikkerhed på arbejdspladsen, fastholdelse i job og deltagelse i samfundslivet.

Vi anbefaler derfor, at der i lovforslaget eller den tilhørende implementering tydeliggøres en forpligtelse – eller som minimum en aktiv stillingtagen – til dansksproglig opkvalificering for både virksomhed og medarbejder. Dette kan fx ske ved:

- at certificerede virksomheder forpligtes til at informere ansatte om adgang til danskuddannelse,
- at virksomheder aktivt tager stilling til dansksproglig opkvalificering som led i onboarding,
- at vejledningsmateriale og implementering indeholder et tydeligt fokus på deltagelse i danskuddannelse.

Efter vores vurdering vil en tydelig kobling mellem erhvervsordningen og danskuddannelse styrke ordningens bæredygtighed og understøtte både virksomhedernes og samfundets langsigtede interesser.

Vi står gerne til rådighed for uddybning eller dialog om, hvordan danskuddannelse og sprogindsatser kan understøtte ordningens formål.

Med venlig hilsen



John Meinert Jacobsen
Adm. direktør, AOF Danmark

22. januar 2026



Att.: Udlændinge- og Integrationsministeriet

Vera Hafstrøm Fandrup (vhf@uim.dk)

IA-EU@uim.dk

anro@uim.dk

Kristelig Arbejdsgiverforening
Alsvej 7, 8940 Randers SV

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

Høringssvar vedrørende udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder)

Arbejdsgiverforeningen KA takker for muligheden for at afgive høringssvar til forslaget om en ny overenskomstbaseret erhvervsordning.

KA anerkender behovet for at styrke dansk erhvervslivs adgang til international arbejdskraft på ordnede løn- og arbejdsvilkår. KA finder imidlertid, at lovforslaget i sin nuværende udformning rejser alvorlige og principielle problemstillinger, som rækker videre end den konkrete ordning. Vores bemærkninger retter sig derfor først og fremmest mod afgrænsningen af overenskomster, Arbejdsrettens rolle og virksomhedernes retssikkerhed.

Afgrænsning af overenskomster

Lovforslaget indebærer, at adgang til ordningen forudsætter, at virksomheden er omfattet af en overenskomst indgået af bestemte, navngivne organisationer.

I lovforslaget og bemærkningerne 2.1.2 fremgår det, at denne afgrænsning bygger på en aftale med arbejdsmarkedets parter og fremstår dermed som forankret i den danske arbejdsmarkedsmodel, hvor regulering traditionelt bygger på brede og inkluderende aftaler mellem parterne. KA bemærker, at ikke alle arbejdsmarkedets parter er inddraget i denne afgrænsning. Herved giver lovforslaget indtryk af at være forankret i den danske arbejdsmarkedsmodel, men indebærer i praksis en afgrænsning og favorisering af bestemte organisationer på bekostning af andre legitime parter.

KA bemærker videre, at afgrænsningen ikke tager udgangspunkt i objektive kriterier som overenskomsternes indhold, parternes uafhængighed eller den arbejdsretlige vurdering af aftalerne, men alene i FH og DA's fælles definition baseret på organisatorisk tilhørsforhold.

Konsekvensen er, at fuldt ud gyldige og arbejdsretligt anerkendte kollektive overenskomster udelukkes fra ordningen udelukkende på grund af deres organisatoriske tilhørsforhold, uanset at de regulerer løn- og ansættelsesvilkår på sædvanlig og anerkendt vis.

KA finder, at dette indebærer et grundlæggende brud med den måde, overenskomster traditionelt vurderes på i Danmark, og at lovforslaget i praksis skaber en kunstig opdeling i "rigtige" og "forkerte" overenskomster uden objektiv og arbejdsretlig begrundelse. Dette udgør et skridt væk fra den traditionelle danske arbejdsmarkedsmodel, hvor staten udviser neutralitet og overlader vurderingen af overenskomsters gyldighed til Arbejdsretten.

Arbejdsrettens rolle og virksomhedernes retssikkerhed

I Danmark er det Arbejdsretten, der vurderer, om en aftale udgør en kollektiv overenskomst i arbejdsretlig forstand.

Lovforslaget indfører imidlertid en ny og politisk fastlagt afgrænsning, hvor adgangen til en statslig ordning ikke længere følger den arbejdsretlige vurdering, men i stedet afgøres gennem en organisatorisk udpegning i lovgivningen. I selve lovteksten fastsættes det, at *“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.”*

Samtidig fremgår det af bemærkningernes afsnit 2.1.2, at *“for at undgå, at der kan opstå tvivl om grundlaget for myndighedernes certificering, er opstillingen af overenskomster, der finder anvendelse i den nye certificeringsordning, udtømmende.”* Dermed fastlægges der i praksis en på forhånd lukket kreds af overenskomster, som ikke er underlagt en efterfølgende konkret vurdering.

Når afgrænsningen samtidig alene bygger på en fælles forståelse mellem FH og DA, som kun tager udgangspunkt i deres egne organisatorisk tilhørsforhold, gives andre organisationer ikke mulighed for at få deres overenskomster vurderet, tilpasset eller godkendt som grundlag for certificeringsordningen, uanset overenskomsternes indhold eller arbejdsretlige gyldighed.

Herved flyttes en grundlæggende vurdering fra et neutralt og retligt niveau til et organisatorisk og politisk niveau. KA finder, at dette rejser væsentlige retssikkerhedsmæssige spørgsmål, herunder om virksomhedernes mulighed for at få deres retsstilling prøvet ved domstolene.

Når adgangen til ordningen fastlægges direkte i loven gennem henvisning til en udtømmende opregning af overenskomster og navngivne organisationer, indskrænkes adgangen til domstolsprøvelse. Dette er at betegne som singulær lovgivning, idet retsvirkninger knyttes til en snævert afgrænset og på forhånd fastlagt kreds. Dette udfordrer princippet om magtens tredeling og skaber usikkerhed om virksomhedernes retsstilling.

Udelukkelse af arbejdsretligt anerkendte overenskomster

Det bemærkes, at den foreslåede afgrænsning i praksis medfører, at de eneste overenskomster, som ekskluderes fra certificeringsordningen, er overenskomsten mellem Arbejdsgiverforeningen KA og Krifa samt KA Plejes overenskomst med FOA.

Dette er bemærkelsesværdigt, idet disse overenskomster fuldt ud lever op til de kriterier, som regeringen selv fremhæver i bemærkningernes afsnit 2.1.2, herunder at det *“ikke alene er overenskomsternes materielle bestemmelser, men også bestemmelser om kontrol og håndhævelse, herunder behandling af tvister i det fagretlige system og regler om tillidsrepræsentanter, der bidrager hertil.”*

Overenskomsten mellem KA og Krifa blev anerkendt af Arbejdsretten i dom af 27. maj 2003, hvor retten fastslog, at *“denne overenskomst indeholder bestemmelser om løn- og arbejdsmarkedsforhold, der for så vidt ganske svarer til, hvad det er sædvanligt at medtage i kollektive overenskomster.”* Arbejdsretten lagde i den forbindelse vægt på overenskomstens indhold og parternes reelle uafhængighed og anførte samtidig, at det *“ikke anses for afgørende for, om der foreligger en kollektiv overenskomst i arbejdsretslovens forstand,”* at tvister afgøres ved voldgift.¹

Overenskomsten indeholder et velfungerende tillidsrepræsentantsystem samt et konfliktløsningssystem baseret på fagretlige og voldgiftsmæssige mekanismer. Overenskomsten er endvidere indskrevet i taxilovgivningen og godkendt af Færdselsstyrelsen som grundlag for opnåelse af tilladelse til buskørsel i henhold til buskørselsloven.

KA og Krifa har herudover betydelige og veldokumenterede erfaringer med samarbejde med myndighederne om kontrol på arbejdspladser og om formidling af relevante oplysninger i denne sammenhæng.

¹ [Arbejdsrettens-dom-af-27-maj-2003-KA-KF.pdf](#)

På den baggrund må det forventes, at KA's overenskomst med Krifa, ligesom KA Plejes overenskomst med FOA, omfattes af certificeringsordningen.

Hvis dette ikke sker, vil der være tale om en diskrimination, som ikke kan begrundes i overenskomsternes indhold eller funktion, men alene i organisatorisk tilhørsforhold, hvilket vil være i strid med princippet om statens neutralitet og ILO-konventionen.

Statens neutralitet og internationale forpligtelser

Danmark er forpligtet til at udvise statslig neutralitet over for arbejdsmarkedets parter. Dette følger både af Danmarks internationale forpligtelser og af grundlæggende principper i den danske arbejdsmarkedsmodel, hvor staten traditionelt har afholdt sig fra at tage stilling til, hvilke organisationer eller overenskomster der anses som legitime.

Danmark har ratificeret ILO's konvention nr. 87 om foreningsfrihed, som fastslår, at myndigheder skal afholde sig fra enhver indblanding, der kan begrænse organisationsfriheden eller påvirke parternes frie valg. Det fremgår således af konventionen, at *"The public authorities shall refrain from any interference which would restrict this right or impede the lawful exercise thereof."* (C87, art. 3(2)).²

ILO har gentagne gange understreget, at konventionen forudsætter en upartisk og neutral tilgang fra myndighedernes side. Det anføres blandt andet i bestemmelser i forhold til konvention nr. 87 (CFA Digest 2018)³, at *"Ånden i Konvention nr. 87 tilsiger upartisk behandling af alle faglige organisationer fra myndighedernes side"* (514). ILO præciserer endvidere, at *"Enhver favorisering eller mangel på samme fra de offentlige myndigheders side af en bestemt fagforening sammenlignet med andre, hvis den ikke er baseret på objektive, forud fastsatte kriterier for repræsentativitet ... vil udgøre en diskriminerende handling, som kan bringe arbejdstagernes ret til at danne og tilslutte sig organisationer efter eget valg i fare."* (515).

ILO fremhæver i den forbindelse, at *"Ved at behandle en bestemt organisation gunstigere eller mindre gunstigt end andre kan en regering påvirke arbejdstageres eller arbejdsgiveres valg af organisation. Hvis en regering bevidst handler på denne måde, krænker den princippet i konvention nr. 87"* (517), og myndighederne opfordres derfor til at *"afholde sig fra at udvise favorisering eller diskrimination over for bestemte fagforeninger og til at indtage en neutral holdning i sit forhold til alle arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, så alle stilles på lige fod."* (518).

KA finder, at den foreslåede certificeringsordning udgør en statslig favorisering af bestemte organisationer, herunder FH og DA, idet adgangen til ordningen ikke baseres på objektive og forud fastlagte kriterier, men på organisatorisk tilhørsforhold. Dette er efter KA's vurdering uforeneligt med de principper, der følger af ILO-konvention nr. 87.

ILO's praksis fastslår endvidere, at legitimitet på arbejdsmarkedet afgøres på baggrund af objektive kriterier som repræsentativitet og uafhængighed – ikke organisatorisk tilknytning. Det fremhæves, at *"For at afgøre, om en organisation har kapacitet til at være den eneste underskriver af kollektive overenskomster, bør to kriterier anvendes: repræsentativitet og uafhængighed. Fastlæggelsen af, hvilke organisationer der opfylder disse kriterier, bør foretages af et organ, der yder alle garantier for uafhængighed og objektivitet."* (967).

Samtidig anerkender ILO, at der kan sondres mellem mere og mindre repræsentative organisationer, men understreger, at en sådan sondring ikke må føre til diskrimination. Det anføres således, at *"De kriterier, der anvendes til at skelne mellem mere eller mindre repræsentative organisationer, skal være objektive, må ikke efterlade nogen mulighed for misbrug og må ikke have den virkning, at de svækker de fundamentale rettigheder og garantier for de mindre repræsentative organisationer."* (528).⁴ Endvidere fremhæves det,

² [Convention C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 \(No. 87\)](#)

³ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_632659.pdf

⁴ [Compilation of decisions of the CFA content](#)

at *“En sådan sondring bør dog ikke føre til, at de mest repræsentative organisationer tildeles privilegier ... bør ikke have den virkning at berøve faglige organisationer ... midler til at forsvare deres medlemmers erhvervsmæssige interesser”* (347).

KA finder på denne baggrund, at lovforslagets afgrænsning af overenskomster er uforenelig med statens forpligtelse til neutralitet og indebærer en forskelsbehandling, som ikke kan begrundes i objektive kriterier. Dermed krænker lovforslaget Danmarks internationale forpligtelser og den grundlæggende forudsætning om en åben og pluralistisk arbejdsmarkedsmodel.

Risiko for præcedens og indsnævring af den danske model

KA bemærker, at lovforslaget ikke kan ses isoleret. Når organisatorisk tilhørsforhold anvendes som kriterium for adgang til en erhvervspolitisk ordning, skabes der risiko for præcedens.

Denne tilgang kan på sigt udvides til andre områder og føre til en gradvis indsnævring af den åbne og pluralistiske danske arbejdsmarkedsmodel, hvilket reducerer konkurrencen mellem overenskomster, begrænser virksomhedernes valgmuligheder og foreningsfrihed og understøtter et de facto overenskomstmonopol.

Ordningens forventede effekt

Det fremgår af regeringens egne beregninger, at den foreslåede ordning forventes at øge beskæftigelsen med ca. 500–550 fuldtidspersoner.

KA bemærker, at dette er et meget begrænset bidrag set i forhold til den aktuelle arbejdskraftmangel, særligt blandt små og mellemstore virksomheder. Det bemærkes endvidere, at beløbsgrænsen på 300.000 kr. kombineret med krav om fuldtidsansættelse ikke i praksis udvider adgangen til arbejdskraft væsentligt, idet der ikke findes overenskomster med et så lavt lønniveau.

Finansministeriets egne beregninger viser samtidig, at en ordning baseret på objektive kriterier frem for den foreslåede afgrænsning ville kunne give adgang til et væsentligt større antal fuldtidsansatte. Afgrænsningen af overenskomster er dermed ikke blot et principielt problem, men også den afgørende forklaring på ordningens meget begrænsede effekt.

KA er enig i, at certificeringsordningen bør udformes på en måde, der understøtter ordnede forhold og bidrager til at beskytte det danske arbejdsmarked mod social dumping. Det er ligeledes afgørende, at de overenskomster, der kan danne grundlag for ordningen, reelt sikrer ordnede løn- og arbejdsvilkår.

Netop derfor har KA peget på, at der bør tages udgangspunkt i den formulering, der tidligere har været anvendt i Østtalerne fra 2003 og 2007, hvor det blev fastslået, at *“det skal sikres, at de nye EU-borgere bliver ansat på samme vilkår, som gælder på det danske arbejdsmarked, og at de ikke bliver underbetalt. Det sker ved at stille krav om, at løn- og ansættelsesvilkår skal svare til de overenskomstmæssige forhold, der er sædvanlige for det danske arbejdsmarked.”*

KA's klare vurdering er, at en tilsvarende formulering og model i dette lovforslag vil sikre ordnede forhold og bidrage til at beskytte det danske arbejdsmarked mod social dumping, uden samtidig at skabe et overenskomstmonopol eller udelukke arbejdsretligt anerkendte overenskomster.

KA's anbefaling

KA anbefaler, at lovforslaget ændres, så:

- adgang til ordningen baseres på objektive og generelle kriterier
- alle gyldige og arbejdsretligt anerkendte kollektive overenskomster kan anvendes
- Arbejdsrettens rolle respekteres

- statslig neutralitet sikres i overensstemmelse med internationale forpligtelser

KA finder, at en sådan tilgang både vil styrke virksomhedernes retssikkerhed, respektere den danske arbejdsmarkedsmodel og i overensstemmelse med regeringens egne beregninger kunne øge ordningens effekt betydeligt.

Arbejdsgiverforeningen KA står naturligvis til rådighed for yderligere dialog om høringssvaret og lovforslaget.

Med venlig hilsen,



René Nord Hansen

Politisk chefkonsulent



Karsten Høgild

Direktør

From: ["Byrial Bjørst" <byrialb3@gmail.com>](mailto:byrialb3@gmail.com)

To: ["UIM International Arbejdskraft og EU-ophold" <IA-EU@uim.dk>](mailto:IA-EU@uim.dk)

["Vera Hafstrøm Fandrup" <vhf@uim.dk>](mailto:vhf@uim.dk)

["Annemette Ross" <anro@uim.dk>](mailto:anro@uim.dk)

Date: 1/16/2026 6:29:08 PM

Subject: Lov om ændring af udlændingeloven

[EKSTERN E-MAIL] Denne e-mail er sendt fra en ekstern afsender.

Vær opmærksom på, at den kan indeholde links og vedhæftede filer, som ikke er sikre.

Sydkorea er en stor industrination, med en veluddannet befolkning og en længerevarende demokratisk tradition. Det undrer mig derfor, at lovforslaget ikke omfatter sydkoreanske statsborgere.

Malaysias demokrati er ikke lige så velfungerende, og navnlig står det meget ringe til med religionsfriheden i landet, der har Islam som statsreligion. Det undrer mig derfor så meget desto mere, at der åbnes op for indvandring fra det land.

Jeg skal venligst anmode om, at dette høringssvar medtages i ministeriernes behandling samt oversendes til Folketinget samme med forslaget.

Venlig hilsen

Byrial Rastad Bjørst
Bjørnsonsvej 47
2500 Valby

From: ["Tinne Hjerrild Jakobsen" <thj@skaf-net.dk>](mailto:thj@skaf-net.dk)
To: ["UIM International Arbejdskraft og EU-ophold" <IA-EU@uim.dk>](mailto:IA-EU@uim.dk)
["Vera Hafstrøm Fandrup" <vhf@uim.dk>](mailto:vhf@uim.dk)
["Annemette Ross" <anro@uim.dk>](mailto:anro@uim.dk)
Date: 1/5/2026 2:29:44 PM
Subject: CFU høringssvar på j.nr. 2023-5130 Udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven

CFU har ingen bemærkninger til ovennævnte høring

Med venlig hilsen

Tinne Hjerrild Jakobsen
Fuldmægtig



CFU - Centralorganisationernes Fællesudvalg

Niels Hemmingsens Gade 10, 4.

1153 København K

Direkte telefon 4224 1698

Mail: thj@skaf-net.dk

FORTROLIGHED: Denne e-mail og evt. vedhæftede filer kan indeholde fortrolige oplysninger. Er du ikke rette modtager, bedes du venligst omgående underrette os og derefter slette e-mailen og enhver vedhæftet fil uden at beholde en kopi og uden at videregive oplysninger om indholdet.

Vores persondatapolitik fremgår af vores hjemmesider:

<https://www.skaf-net.dk/persondatapolitik>

<https://www.lc.dk/persondatapolitik>

<https://www.co10.dk/persondatapolitik>



Udlændinge- og Integrationsministeriet
International Arbejdskraft og EU-ophold
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Att.: Vera Hafstrøm Fandrup

København, den 22. januar 2026

Høringssvar vedrørende udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder), sagsnummer 2023-5130

Danes Worldwide takker for muligheden for at afgive høringssvar. Danes Worldwide har ingen bemærkninger til fremsendte udkast til forslag.

Med venlig hilsen

Michael Bach Petersen
Generalsekretær, Danes Worldwide

Udlændinge- og Integrationsministeriet
IA-EU@uim.dk; vhf@uim.dk; og anro@uim.dk

23. januar 2026
IHHO, BFL, SGJ
Dok ID: 447838

Høringssvar om overenskomstbaseret erhvervsordning

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har den 19. december 2025 modtaget høring om en ny overenskomstbaseret erhvervsordning.

Indførelse af en overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder er et afgørende skridt for at sikre danske virksomheder de medarbejdere, som de har brug for i de kommende år. Derfor er det et meget vigtigt og positivt skridt, som regeringen tager ved at fremlægge et lovforslag med henblik på vedtagelse og ikrafttrædelse af ordningen fra 1. oktober 2026.

I en lang årrække har det ikke været muligt for danske virksomheder at rekruttere det ønskede antal medarbejdere. Internationale medarbejdere udgør en større andel af arbejdsstyrken i Danmark, og dansk økonomi ville se betydeligt anderledes ud, hvis ikke det var for de medarbejdere, der rejste til Danmark for at bidrage.

Langt de fleste internationale medarbejdere kommer fortsat fra andre EU-lande. Men flere af de EU-lande, som danske virksomheder har rekrutteret fra, vil i de kommende år opleve store demografiske forandringer, og antallet af personer i den arbejdsdygtige alder vil falde.

For at takle de demografiske forandringer i Danmark og resten af Europa er muligheden for at rekruttere medarbejdere fra udvalgte lande uden for EU et nødvendigt svar på de kommende årtiers udfordringer.

Derfor er det et afgørende tiltag for danske virksomheders konkurrenceevne og det danske samfund som sådan, at der nu bliver etableret en certificeringsordning, så danske virksomheder kan rekruttere medarbejdere på en lavere beløbsgrænse og på ordnede vilkår.

Vester Voldgade 113
1552 København V
Tlf.: 33 38 90 00
CVR 16834017
da@da.dk
da.dk

Den nye ordning bygger på, at udenlandske medarbejdere ansættes på det danske arbejdsmarked på ordnede vilkår baseret på de mest anvendte kollektive overenskomster. Disse udvalgte overenskomster er omfattet af et effektivt håndhævelsessystem via det såkaldte fagretlige system. På den måde kan man sikre, at udenlandske medarbejdere kommer til Danmark på ordnede vilkår og dermed giver dem bedre muligheder for at blive velintegreret på danske arbejdsmarked og dermed i det danske samfund.

Da den nye erhvervsordning indeholder mange krav og administrative elementer er det vigtigt for DA, at vi følger den nye erhvervsordning tæt med henblik på at vurdere, om der er behov for justeringer for at imødekomme virksomhedernes behov for at kunne rekruttere nemt og gnidningsfrit.

Det er ligeledes vigtigt, at virksomhederne får let tilgængelige og praktiske vejledninger, som gør det så enkelt for virksomhederne at forstå og navigere i ordningen. Erfaringerne fra fast track-ordningen viser, at klar vejledning og tæt myndighedsdialog kan reducere byrderne markant, og et tilsvarende serviceniveau bør etableres for den nye ordning.

Der er aftalt halvårlige møder mellem DA og FH de første tre år og herefter årlige møder med henblik på at følge data vedrørende antal på certificeringsordningen, antal opdelt på brancher og arbejdsfunktioner samt relevant lønstatistik.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

From: ["Malene Bett Vestergaard Sørensen" <mvs@regioner.dk>](mailto:mvs@regioner.dk)
To: ["UIM International Arbejdskraft og EU-ophold" <IA-EU@uim.dk>](mailto:IA-EU@uim.dk)
["Vera Hafstrøm Fandrup" <vhf@uim.dk>](mailto:vhf@uim.dk)
["Annemette Ross" <anro@uim.dk>](mailto:anro@uim.dk)
Date: 1/18/2026 5:22:17 PM
Subject: Høringssvar, j.nr. 2023 – 5130

Udlændinge-og Integrationsministeriet, j.nr. 2023 – 5130

Att: IA-EU@uim.dk, vhf@uim.dk; anro@uim.dk

Vedr.: Høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder).

Danske Regioner har den 19. december 2025 modtaget Udlændinge- og Integrationsministeriets udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven, der omhandler en ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder i høring med frist for evt. bemærkninger senest den 23. januar 2026.

Danske Regioner er overordnet positivt indstillet overfor indsatser, der understøtter rekruttering af udenlandsk arbejdskraft med relevante kompetencer, og hvor det sikres, at arbejdet vil blive udført under forhold i overensstemmelse med danske løn – og ansættelsesvilkår.

Det foreslås i pkt. 19, at en virksomhed efter ansøgning kan certificeres på en række betingelser i lovens § 9a, herunder, at virksomheden har deltaget i et forudgående vejledningsmøde med Styrelsen for International Rekruttering og Integration med henblik på at sikre, at virksomheden er bekendt med vilkårene og konsekvenserne, hvis betingelserne ikke længere er opfyldt. Virksomheden skal i den forbindelse underskrive en erklæring om, at den er blevet vejledt om reglerne.

Danske Regioner bemærker, at kravet synes unødigt bureaukratisk for store og meget professionelle virksomheder som eksempelvis regionerne.

Danske Regioner vil derfor foreslå, at betingelsen enten fjernes eller indskrænkes til at omfatte betydeligt mindre virksomheder.

Med venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen

Teamleder/chefrådgiver

Center for Forhandling, Aftaler og Overenskomster

Danske Regioner

Dampfærgevej 22

2100 København Ø

T (+45) 26 78 77 12

E mvs@regioner.dk

Officiel post bedes sendt til

regioner@regioner.dk

www.regioner.dk

Udlændinge- og Integrationsministeriet
Slotsholmsgade 10
1216 København K

23. januar 2026

J.nr. 2025-11-0449
Dok.nr. 825703
Sagsbehandler
Katrine Saaby Nielsen

Sendt til IA-EU@uim.dk , vhf@uim.dk og anro@uim.dk

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder)

Datatilsynet
Carl Jacobsens Vej 35
2500 Valby
T 3319 3200
dt@datatilsynet.dk
datatilsynet.dk
CVR 11883729

1. Udlændinge- og Integrationsministeriet har den 19. december 2025 anmodet om Datatilsynets eventuelle bemærkninger til ovennævnte lovforslag.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har i sit høringsbrev ikke nærmere angivet, hvilke dele af udkastet ministeriet ønsker Datatilsynets bemærkninger til.

Datatilsynet har således alene forholdt sig til det anførte i afsnit 3 om forholdet til databeskyttelsesreglerne.

Udkastet giver anledning til følgende bemærkninger:

2. Følgende fremgår af lovforslagets afsnit 3:

"Udlændinge- og Integrationsministeriet vurderer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integrations og Udlændingenævnets behandling af ikke-føl-somme 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 Styrelsen for International Rekruttering og Integrations og Udlændingenævnets offentlige myndighedsudøvelse, som led i behandlingen af ansøgninger om opholdstilladelser, forlængelse af opholdstilladelse, stikprøvekontrol samt behandling af klagesager omfattet af den foreslåede overenskomstbaserede erhvervsordning"

Datatilsynet bemærker, at anvendelsen af databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, i henhold til artikel 6, stk. 2 og 3 kræver, at behandlingen er forudsat i EU-retten eller national ret, som den dataansvarlige er underlagt.

Det er Datatilsynets forståelse, at den foreslåede § 9 a, stk. 2, nr. 15, om den nye overenskomstbaserede erhvervsordning skal udgøre et supplerende hjemmelsgrundlag i forhold til databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, som databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 3, stiller krav om.

3. Datatilsynet har yderligere noteret sig, at det fremgår af lovforslaget, at databeskyttelseslovens § 8 anvendes som grundlag for behandling af oplysninger om strafbare forhold.

Side 2 af 2

Datatilsynet bemærker i den forbindelse, at i det omfang der er hjemmel til behandling af oplysninger om strafbare forhold i anden lovgivning, herunder i de foreslåede bestemmelser, skal der ikke tillige være hjemmel i databeskyttelseslovens § 8.

Datatilsynet henviser i den forbindelse til databeskyttelseslovens § 1, stk. 3, hvoraf det fremgår, at regler om behandling af personoplysninger i anden lovgivning, som ligger inden for databeskyttelsesforordningens rammer for særregler om behandling af personoplysninger, går forud for reglerne i databeskyttelsesloven.

Hvis ovenstående giver anledning til spørgsmål, er Udlændinge- og Integrationsministeriet velkommen til at kontakte undertegnede på ksn@datatilsynet.dk eller tlf. nr. 29 49 33 23.

Kopi af dette brev er sendt til Justitsministeriet til orientering.

Med venlig hilsen

Katrine Saaby Nielsen

HØRINGSSVAR

Vedrørende lovforslag om ændring af udlændingeloven – Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder

Overordnede bemærkninger

Danmarks Restauranter & Caféer (DRC) takker for muligheden for at afgive høringssvar til lovforslag om en ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder.

DRC anerkender intentionen bag lovforslaget om at styrke adgangen til international arbejdskraft. Det er imidlertid DRC's vurdering, at forslaget i sin nuværende udformning ikke i tilstrækkelig grad tager højde for erhvervs- og branchestrukturen i Danmark, herunder særligt de vilkår, som kendetegner små og mellemstore virksomheder.

Danmark er et udpræget SMV-land, og det bemærkes i den forbindelse, at ca. 75 % af den private sektor er overenskomstdækket. Når adgangen til den foreslåede ordning betinges af overenskomstdækning, vil ordningen derfor i praksis primært være tilgængelig for større virksomheder, mens en betydelig del af de små og mellemstore virksomheder stilles ringere.

Restaurationsbranchen er kendetegnet ved en lav organiseringsgrad samt en stor andel små og mellemstore virksomheder. Som følge heraf vil ordningen kun være tilgængelig for en begrænset del af branchen. Det betyder, at en betydelig andel af ellers lovlydige virksomheder reelt ikke vil få lettere ved at rekruttere den udenlandske arbejdskraft, som ordningen har til formål at tilvejebringe.

Det bemærkes i den forbindelse, at Beskæftigelsesministeriet selv vurderer, at ordningen samlet set forventes at tilføre ca. 550 ekstra medarbejdere frem mod 2030. Dette skal ses i lyset af, at restaurationsbranchen allerede i dag oplever en mangel på mere end 5.000 medarbejdere.

Set i det perspektiv vurderer DRC, at lovforslaget kun i begrænset omfang vil bidrage til at imødekomme branchens aktuelle og fremadrettede rekrutteringsudfordringer.

Overenskomstkrav og udelukkelse af størstedelen af branchen

Certificeringsordningen forudsætter, at virksomheder er dækket af en overenskomst. Dette udelukker størstedelen af restaurationsbranchen – ikke fordi virksomhederne nægter at sikre ordentlige løn- og arbejdsvilkår, men fordi de eksisterende overenskomster ofte er utidssvarende og ikke matcher virkeligheden i en branche, der i høj grad består af små og mellemstore, sæsonprægede virksomheder med varierende ansættelsesformer.

I praksis indebærer ordningen, at virksomheder for at opnå adgang til den foreslåede erhvervsordning reelt må være medlem af Dansk Arbejdsgiverforening (DA) eller tiltræde en DA-overenskomst. Dermed skabes et betydeligt pres i retning af medlemskab af en bestemt arbejdsgiverorganisation som forudsætning for at kunne rekruttere udenlandsk arbejdskraft.

DRC finder, at dette rejser principielle spørgsmål i forhold til den negative foreningsfrihed. Virksomheder har formelt mulighed for at stå uden for DA, men mister i praksis adgangen til en central rekrutteringsmulighed, hvis de ikke vælger at være omfattet af de pågældende overenskomster. Dette indebærer, at valget om organisations- og overenskomsttilknytning ikke længere er reelt frit. Hertil kommer, at lovforslaget udelukker såkaldte gule overenskomster, hvilket yderligere indsnævrer virksomhedernes valgmuligheder og forstærker den konkurrenceforvridning, som ordningen kan medføre – særligt til ugunst for små og mellemstore virksomheder.

Det er DRC's klare opfattelse, at overenskomstdækning ikke i sig selv er ensbetydende med ordentlige arbejdsforhold. Det danske arbejdsmarked bygger grundlæggende på aftalefrihed, hvor løn- og arbejdsvilkår kan fastsættes gennem både kollektive overenskomster og individuelle aftaler inden for lovgivningens rammer. Et lovkrav om overenskomst som adgangsbillet til ansættelse af udenlandsk arbejdskraft indebærer derfor en væsentlig indskrænkning af denne frihed.

Herudover skal det tilføjes, at DRC i stigende grad oplever, at der ved ansøgning på øvrige ordninger for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, bliver gjort indsigelse fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration, grundet at de indsendte ansættelseskontrakter ikke lever op til danske løn- og arbejdsvilkår med henvisning til gældende overenskomster. Dette på trods af at flere af ansættelserne sker på funktionærvilkår, som i den grad sikrer ordnede forhold for udenlandske arbejdstagere. DRC frygter, at lovforslaget vil udmønte sig i et generelt krav om overenskomstdækning ved øvrige ordninger, hvilket vil afskære størstedelen af restaurationsbranchen for at anvende udenlandsk arbejdskraft, der ikke hidrører fra EU, EØS eller Norden, hvilket vil få fatale konsekvenser for en branche, hvor der i den grad er mangel på arbejdskraft.

Foreningsfrihed og aftalefrihed

DRC finder, at kravet om overenskomstdækning som forudsætning for adgang til den foreslåede erhvervsordning udgør et indgreb i både aftalefriheden og foreningsfriheden, som ellers er grundlæggende principper i den danske arbejdsmarkedsmodel.

I Danmark bygger arbejdsmarkedet på aftalefrihed, hvor løn- og arbejdsvilkår kan fastsættes gennem enten kollektive overenskomster eller ved individuelle aftaler, forudsat at gældende lovgivning overholdes. Når staten betinger adgangen til udenlandsk arbejdskraft af overenskomstdækning indgået mellem bestemte arbejdsmarkedsorganisationer, indebærer det, at visse aftaleformer og organisationsvalg favoriseres på bekostning af andre lovlige og legitime reguleringsformer.

Efter DRC's opfattelse rejser dette spørgsmål om proportionalitet i forhold til Den Europæiske Menneskerettighedskonventions (EMRK) artikel 11 om foreningsfrihed. Efter Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols praksis kan indgreb i foreningsfriheden alene retfærdiggøres, hvis de er lovhjemlede, forfølger et legitimt formål og er nødvendige og proportionale i et demokratisk samfund.

Selvom bekæmpelse af social dumping og sikring af ordnede løn- og arbejdsvilkår må anses for legitime hensyn, vurderer DRC, at det valgte middel fremstår uforholdsmæssigt indgribende. Staten kunne nå samme formål ved mindre indgribende midler, f.eks. gennem krav om dokumenterede eller overenskomstlignende løn- og arbejdsvilkår – herunder mindsteløn, arbejdstid og øvrige ansættelsesvilkår – uden binding til bestemte arbejdsgiver- eller arbejdstagerorganisationer eller ved krav om funktionærstatus.

Når sådanne mindre indgribende alternativer er tilgængelige, svækkes begrundelsen for at anvende en model, der i praksis lægger et pres på virksomheder for at tilslutte sig bestemte organisationer for at bevare adgang til væsentlige rekrutteringsmuligheder. Dette kan indebære en indskrænkning af den negative foreningsfrihed, som er beskyttet efter EMRK artikel 11.

Set i lyset af Danmarks internationale forpligtelser, herunder FN's menneskerettighedskonventioner samt ILO-konvention nr. 87 om foreningsfrihed og nr. 98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger, finder DRC det problematisk, at ordningen favoriserer bestemte arbejdsmarkedsorganisationer. ILO har gentagne gange understreget, at staten bør forholde sig neutralt i forhold til parternes organisering og ikke knytte adgang til arbejde eller væsentlige erhvervsmæssige rettigheder til medlemskab eller tilknytning til specifikke organisationer.

Samlet set er det DRC's vurdering, at den foreslåede overenskomstbaserede erhvervsordning – uanset dens legitime arbejdsmarkedspolitiske formål – indebærer en risiko for uforenelighed med EMRK samt Danmarks FN- og ILO-forpligtelser, navnlig som følge af dens indgribende karakter i den negative organisationsfrihed og dens potentielt diskriminerende virkninger.

Dobbeltregulering og konkurrenceforvridning

Beløbsordningen stiller allerede i dag krav om en minimumsløn, der effektivt beskytter mod social dumping. Et yderligere krav om overenskomst skaber derfor en unødvendig dobbeltregulering uden dokumenteret effekt.

Resultatet bliver, at lovlydige virksomheder, der allerede lever op til danske løn- og arbejdsvilkår, stilles ringere end virksomheder i andre brancher – uden at arbejdsmarkedets parter eller samfundet opnår en reel gevinst.

Forholdet til EMRK artikel 14 (forbud mod diskrimination)

DRC bemærker, at ordningens afgrænsning til statsborgere fra udvalgte tredjelande kan rejse spørgsmål i forhold til EMRK artikel 14 om forbud mod diskrimination, sammenholdt med artikel 11 om foreningsfrihed og adgangen til arbejde.

Ved at betinge adgangen til den foreslåede ordning af både national oprindelse og bestemte former for arbejdsmarkedsorganisering indebærer ordningen en forskelsbehandling, som kan få betydning for udenlandske arbejdstageres adgang til beskæftigelse samt virksomhedernes mulighed for at ansætte udenlandsk arbejdskraft. Denne forskelsbehandling kan efter omstændighederne udgøre indirekte diskrimination.

Efter Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 14 forudsætter forskelsbehandling, at der foreligger saglige og tungtvejende begrundelser, og at ordningen er proportionel i forhold til det forfulgte formål. DRC finder, at sådanne begrundelser ikke fremstår tilstrækkeligt klart underbygget i ordningens udformning, navnlig henset til, at der synes at foreligge mindre indgribende og ikke-diskriminerende alternativer til sikring af ordnede løn- og arbejdsvilkår.

DRC finder anledning til at pege på, at staten gennem udlændingelovgivningen indirekte kan komme til at påvirke virksomhedernes organisations- og aftalevalg på det private arbejdsmarked, hvilket rejser principielle spørgsmål.

Bemærkninger til konkrete bestemmelser i lovforslaget

Tilsyn og kontrol med overenskomstvilkår

- vedrørende 9 a, stk. 2, punkt 15 c.

DRC finder det problematisk, at den foreslåede ordning indebærer, at kontrollen med virksomhedernes overholdelse af overenskomsten i praksis synes at blive henlagt til overenskomstparterne selv. Efter bestemmelsen forudsættes det, at virksomheden afgiver en erklæring på tro og love om overenskomstdækning, fuldtidsansættelse og adgang til løbende kontrol, men det fremgår ikke klart, hvordan denne kontrol konkret skal udøves, eller hvem der fungerer som tilsynsmyndighed.

Det giver anledning til betydelig retlig og praktisk usikkerhed, at der ikke er fastsat klare og objektive rammer for tilsynet. Særligt må det give anledning til betænkelighed, hvis kontrollen reelt varetages af arbejdsmarkedets parter, herunder lønmodtagerorganisationer, som samtidig har en direkte organisatorisk og økonomisk interesse i ordningen. En sådan konstruktion kan skabe en oplevelse af manglende neutralitet og risikerer at svække tilliden til ordningens administration.

Efter DRC's opfattelse bør tilsyn med overholdelsen af lovfastsatte betingelser ske ved en uafhængig og objektiv offentlig myndighed, eventuelt efter klare, ensartede og gennemsigtige kriterier. Dette vil både styrke retssikkerheden for virksomhederne og sikre en mere ensartet og fair håndhævelse af reglerne.

DRC efterlyser derfor en nærmere præcisering af:

- hvem der konkret er tillagt tilsynskompetencen,
- hvordan den løbende kontrol er tænkt gennemført i praksis, og
- hvilke retssikkerhedsgarantier der gælder for virksomhederne i forbindelse med kontrol og eventuelle sanktioner.

Uden en sådan afklaring vurderer DRC, at ordningen risikerer at blive uigennemsigtig og administrativt byrdefuld – særligt for små og mellemstore virksomheder – og dermed yderligere begrænse ordningens anvendelighed i restaurationsbranchen.

Vedrørende punkt 19, stk. 21

De foreslåede krav for at kunne modtage udenlandsk arbejdskraft er meget omfattende. Restaurationsbranchen er allerede udfordret af mangel på arbejdskraft, og de administrative og strukturelle krav i ordningen gør det reelt endnu sværere at rekruttere.

Den lave organiseringsgrad i branchen betyder, at overenskomstkravet i praksis fungerer som en barriere, der umuliggør anvendelsen af ordningen for størstedelen af virksomhederne.

Vedrørende punkt 3

– Krav om mindst 10 fuldtidsansatte

Kravet om minimum 10 fuldtidsansatte udelukker en meget stor del af branchens små og mellemstore virksomheder. Restaurationsbranchen gør i vidt omfang brug af sæsonarbejdere, deltidsansatte og timelønnede, hvilket ikke flugter med kravet om fuldtidsansættelser.

Kravet er uforholdsmæssigt højt og harmonerer dårligt med branchens faktiske struktur.

Vedrørende punkt 7

– Krav om forudgående vejledningsmøde

Kravet om deltagelse i et forudgående vejledningsmøde for alle virksomheder, der ønsker at benytte udenlandsk arbejdskraft, er administrativt tungt og urealistisk for en branche med højt arbejdspress – særligt i højsæsoner, hvor behovet for arbejdskraft er størst.

Ordningen skaber samtidig unødige administrative byrder for både staten og den enkelte restauratør og strider imod regeringens erklærede mål om at reducere bureaukrati og administrative byrder.

Vedrørende punkt 9

– Krav om mindst to års drift

Kravet om, at virksomheden skal have været i drift i mindst to år, før der kan ansættes udenlandsk arbejdskraft, rammer særligt nye og iværksatte virksomheder. Netop disse virksomheder har ofte et akut behov for kvalificeret arbejdskraft for at kunne etablere og udvikle en sund forretning.

Kravet virker hæmmende for iværksætteri og innovation i branchen.

Afsluttende bemærkninger

DRC finder det grundlæggende problematisk, at regeringen på den ene side hylder Danmark som en gastronomisk stormagt og på den anden side indfører regler, der effektivt spænder ben for de virksomheder og medarbejdere, der udgør fundamentet for denne position.

Hvis Danmark skal sikre vækst, beskæftigelse og fortsat international konkurrenceevne i restaurationsbranchen, kræver det fleksible og realistiske løsninger, der tager højde for branchens faktiske vilkår.

DRC opfordrer derfor til, at lovforslaget genovervejes grundlæggende, og at der indledes en reel dialog om løsninger, der faktisk virker.

Udlændinge- og Integrationsministeriet

Slotsholmsgade 10, 1216 København K

Sendt til: IA-EU@uim.dk, vhf@uim.dk og anro@uim.dk.

FH's høringssvar til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder)

FH takker for muligheden for at afgive bemærkninger til udkast til lovforslag om en ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder.

FH kan med tilfredshed konstatere, at lovforslaget i høj grad afspejler den aftale om kontrol og håndhævelse i en ny overenskomstbaseret erhvervsordning, der er indgået ml. FH og DA. Blandt andet i forhold til afgrænsningen af hvilke overenskomster, der er adgangsgivende til ordningen. Afgrænsningen er central for at understøtte ordnede forhold på det danske arbejdsmarked.

FH har en række specifikke bemærkninger til lovforslaget.

Bod som følge af lovens §9 stk. 42

Af lovforslagets §9 stk. 42 fremgår det, at for virksomheder, der ikke er omfattet af kontrolaftalen mellem FH og DA eller lignende aftale, fastlægger bestemmelsen hvilke krav, der er til at virksomheder skal sikre adgang til kontrol af overholdelse af overenskomst.

Det fremgår videre af stk. 43, at tvister om overholdelse af adgang til kontrol skal behandles i det fagretlige system.

FH forudsætter, at det kan udløse bod hvis forpligtelsen til kontroladgang følger af lovens § 9, stk. 42, og ikke af den overenskomst (evt. hovedorganisationsaftale) som gælder for ansættelsesforholdet i øvrigt. Dette bør tydeliggøres i lovforslaget.

Kontrol pba. tro- og loveerklæring

Det fremgår af side 36 i lovforslaget, at *"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"*

FH bemærker, at de oplysninger der jf. lovforslagets §9a, stk. 2, nyt nr. 15 skal fremgå af tro- og loveerklæringen udelukkende, giver mulighed for at kontrollere om ansættelsesforholdet er *omfattet* af den anførte overenskomst.

Det giver imidlertid ikke mulighed for at kontrollere om betingelserne i den anførte overenskomst er overholdt.

Hovedoverenskomster indeholder således ofte flere arbejdsområder med tilhørende stillingsbetegnelser og forskellig løn. Derfor er det nødvendigt med oplysninger om stillingsbetegnelse, arbejdsområde og lønindplacering på tro- og loveerklæringen.

Det bør indskrives i loven.

Krav om ansættelse på fuldtid

Det er en betingelse, at en udlænding på ordningen er ansat på fuldtid. Imidlertid fremgår det af lovforslagets side 58, at der kan være stillinger inden for visse brancher, hvor en ansættelse på mindre end 37 timer må anses for fuldtid – fx inden for sundhedsområdet. Det er korrekt at nogen overenskomster opererer med en fuldtidsnorm på under 37 timer. FH mener, at det i loven bør præciseres at det er den enkelte overenskomsts fuldtidsnorm der er definerende for hvad der betegnes som fuldtid.

Dette for at undgå uklarheder og tvivlsspørgsmål fx om hvorvidt der kan ansætte på mindre end fuldtid, blot fordi deltidsansættelser er udbredt inden for en bestemt branche.

Arbejdskonflikt

Jf. § 9 a, stk. 18 kan virksomheder der ønsker at gøre brug af den nye ordning ”ikke være omfattet af en lovlig arbejdskonflikt på tidspunktet for certificeringen”. Desuden kan opholds- og arbejdstilladelse ikke meddeles, hvis der er en lovlig konflikt.

FH mener, at bestemmelsen bør ændres således at det fremgår at allerede ved *varslet* arbejdskonflikt kan virksomheder ikke gøre brug af ordningen.

Ved en varsling af konflikt har den faglige organisation således typisk fastsat et tidspunkt, hvor man som medarbejder senest, skal melde sig ind for at blive omfattet af konfliktunderstøttelse. Hvis en udlænding kan blive ansat via overenskomstordningen lige inden en varslet konflikt igangsættes, vil de i praksis ikke have mulighed for at melde sig ind i tide til at få konfliktunderstøttelse.

Adgang til kontrol

FH bemærker, at det for de kontrolmøder, der følger af § 9, stk. 42, skal sikres, at møderne foregår inden for arbejdstiden og med fuld løn, jf. også FH-DA's aftale om kontrol.

Med venlig hilsen

Flemming Grønsund

Næstformand, Fagbevægelsens Hovedorganisation

Udlændinge- og Integrationsministeriet
International Arbejdskraft og EU-ophold
Slotsholmsgade 10
1216 København K
IA-EU@uim.dk, anro@uim.dk



**FINANS
DANMARK**

Høringssvar om ny overenskomstbaseret erhvervsordningen for certificerede virksomheder

Høringssvar

Finans Danmark kvitterer for muligheden for at afgive høringssvar til lovudkastet om ny overenskomstbaseret erhvervsordningen for certificerede virksomheder.

20. januar 2026
Kontakt Berit Toft Fihl

Adgang til international arbejdskraft er afgørende for finanssektoren og det danske arbejdsmarked bredt.

Finans Danmark ser derfor positivt på formålet om at styrke danske virksomheders adgang til nødvendig international arbejdskraft under ordnede forhold.

For finanssektoren, der er blandt landets mest videnstunge, er adgang til kvalificeret udenlandsk arbejdskraft helt afgørende – særligt i lyset af de stigende kompetencekrav inden for blandt andet IT-sikkerhed, finansiell regulering, dataanalyse og risikostyring.

Lovforslagets intention om, at international arbejdskraft er relevant for mange brancher i Danmark, ser Finans Danmark som et stærkt initiativ, der kan understøtte vækst og konkurrence bredt i dansk erhvervsliv.

Finans Danmark står til rådighed som overenskomstpart

Lovforslaget forudsætter et styrket samarbejde mellem myndigheder og arbejdsmarkedets parter, herunder håndtering af tro-og-love-erklæringer, indsigelsesprocesser og kontroladgang efter § 9a mv.

Finans Danmark vil – i rollen som overenskomstpart – naturligvis stå til rådighed for dette udvidede samarbejde og bidrage til en effektiv og smidig implementering. Vi ser frem til at blive inddraget i forbindelse med implementeringen af reglerne, herunder med henblik på, at den praktiske forvaltning af regelsættet bliver så administrativt let som mulig.

Ordningen skal være enkel og brugervenlig

Det er helt centralt for Finans Danmark, at den nye ordning bliver nem at anvende i praksis, som muligt.

Da ordningen indebærer væsentligt øgede kontrol- og dokumentationskrav, er det afgørende, at administrationen tilrettelægges så effektivt og enkel som muligt. Lovforslaget beskriver bl.a. omfattende kontroladgang for tillidsrepræsentanter/forbund samt indsigelses- og berostillelsesmekanismer.

En ordning, der bliver tung at administrere, vil ikke kunne tiltrække den nødvendige internationale arbejdskraft – og dermed ikke opfylde lovens formål og i sidste ende svække Danmarks konkurrenceevne.

Med venlig hilsen

Berit Toft Fihl

Direkte: 60146465

Mail: btf@fida.dk

Høringssvar

20. januar 2026

FIDA-1285677994-5871-v1



From: ["Elinborg Apol" <elinborga@tinganes.fo>](mailto:elinborga@tinganes.fo)

To: ["UIM International Arbejdskraft og EU-ophold" <IA-EU@uim.dk>](mailto:IA-EU@uim.dk)

["Vera Hafstrøm Fandrup" <vhf@uim.dk>](mailto:vhf@uim.dk)

["Annemette Ross" <anro@uim.dk>](mailto:anro@uim.dk)

Date: 1/6/2026 9:33:57 AM

Subject: Høringssvar fra Færøernes landsstyre

[EKSTERN E-MAIL] Denne e-mail er sendt fra en ekstern afsender.
Vær opmærksom på, at den kan indeholde links og vedhæftede filer, som ikke er sikre.

Til Udlændinge- og Integrationsministeriet

Færøernes Landsstyre har fået tilsendt i høring: "Forslag til Lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder)

Ifølge lovudkastets § 3 skal loven ikke gælde for Færøerne, men kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for Færøerne

med de ændringer, som de færøske forhold tilsiger. Lovens bestemmelser kan sættes i kraft på forskellige tidspunkter.

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

Vinaliga / Kind regards

Elinborg Apol
Fulltrúi / Legal Advisor

Mobile: +298 595711

elinborga@tinganes.fo



UTTANRÍKIS- OG MENTAMÁLARÁÐIÐ

Ministry of Foreign Affairs and Culture

Uttanríkis- og mentamálaráðið

Tinganes

FO-110 Tórshavn

www.ummr.fo

Udlændige- og Integrationsministeriet

Slotsholmsgade 10

1216 København K

Sendt til | IA-EU@uim.dk, vhf@uim.dk og anro@uim.dk

Arbejdsgiverforeningen GLS-A

Agro Food Park 13

8200 Aarhus N

T +45 8740 3400

E info@gls-a.dk

www.gls-a.dk

CVR 65418517

20.01.2025

J.nr. 2023-5130 – Høringssvar vedrørende forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder).

Arbejdsgiverforeningen GLS-A (herefter GLS-A) takker for muligheden for at afgive bemærkninger og stiller sig naturligvis til rådighed for uddybning af høringssvarets indhold.

GLS-A kvitterer – som den mest repræsentative arbejdsgiverorganisation i det grønne erhverv – for, at regeringen med lovforslaget understøtter de danske virksomheder, hvor der lige nu er stor mangel på arbejdskraft.

Samtidig bakker GLS-A regeringen op omkring styrkelsen af den danske arbejdsmarkedsmodel ved at indføre en erhvervsordning, der er betinget af et overenskomstkraft. Derved tager regeringen også ansvar for at sikre kravet om 80 pct. overenskomstdækning som følger af EU's mindstelønsdirektiv.

GLS-A er desuden enig i, at det er de danske virksomheder, der tager ansvar og sikrer ordnede vilkår, som skal have bedre adgang til den internationale arbejdskraft.

Konkrete kommentarer til forslaget

1. Certificeringskravene

Forslaget opstiller en række betingelser for, at en virksomhed kan blive certificeret, herunder er det en betingelse for certificering, at virksomheden har mindst 10 fuldtidsansatte i Danmark. Det følger af bemærkningerne, at vikarer, der er udsendt til virksomheden af et vikarbureau, og tidsbegrænset ansatte ikke tæller med ved opgørelsen af antal medarbejdere. GLS-A anbefaler, at kravet til antal ansatte sættes væsentligt ned, da det ellers vil afskære mange virksomheder inden for det grønne erhverv. Andelen af GLS-A's medlemmer med under 10 fuldtidsansatte er ca. 70 pct. GLS-A har forståelse for, at der skal være øvrige ansatte på arbejdspladsen inden der sker ansættelse efter den foreslåede ordning, men det formål vil kunne imødekommes allerede ved 1 ansat. Derudover bør sæsonansatte tælle med inden for den grønne branche, hvor arbejdet er underlagt vejret, og derfor naturligt har store sæsonudsving med mange sæsonarbejderne.

Dertil bemærker GLS-A, at den grønne branche topper listen over virksomheder, der oplever produktionsbegrænsninger som følge af rekrutteringsudfordringer, fordelt på brancher. Hele 67 pct. oplever produktionsbegrænsninger som følge af rekrutteringsudfordringer i landbruget ifølge Rekrutteringssurvey, udarbejdet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i december 2025

2.

3. **Arbejdsmarkedets parter**

Det følger af lovforslaget, at det er en forudsætning for, at den nye overenskomstbaserede erhvervsordning kan fungere i praksis, at der etableres et samarbejde mellem Styrelsen for International Rekruttering og Integration og arbejdsmarkedets parter. GLS-A bemærker i den anledning, at GLS-A bør inviteres ind i samarbejdet, da GLS-A er den eneste arbejdsgiverorganisation med en landbrugs-overenskomst på FH-området.

4. **Administrative byrder**

Den nye ordning indebærer potentielt væsentlige administrative krav for både virksomheder og arbejdsmarkedets parter. Vi anbefaler, at der udarbejdes vejledninger og digitale løsninger, som mindsker den administrative belastning, især for mindre og mellemstore virksomheder.

Med venlig hilsen

Pernille Kristensen

Juridisk chef



Udlændinge og Integrationsministeriet

IA-EU@uim.dk, vhf@uim.dk, anro@uim.dk

29-12-2025
Sags nr. 2025 - 27097
Akt. id. 26093233

Postboks 970
3900 Nuuk
Tlf. (+299) 34 50 00
Fax (+299) 34 63 64
E-mail: isn@nanoq.gl
www.naalakkersuisut.gl

Høringssvar til udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder)

Kære Marie Eghave Jensen.

Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender har den 22. december 2025 modtaget ovennævnte høring med en frist til den 23. januar 2026. Departementet for Sociale Anliggender, Arbejdsmarked og Indenrigsanliggender har for nuværende ingen bemærkninger, da høringen ikke berører Grønlands Selvstyre.

Med venlig hilsen

Lona Lynge, afdelingschef

loly@nanoq.gl

Høringssvar - udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder)

KL har modtaget udkast til forslag til lov om ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder i høring.

KL hilser det velkomment, at regeringen anerkender nødvendigheden af at koble den danske model tættere sammen med rekrutteringen af international arbejdskraft. En overenskomstbaseret ordning tager udgangspunkt i den måde, vi faktisk driver arbejdsmarked i Danmark, og giver samtidig arbejdsgiverne reel mulighed for at hente den arbejdskraft, de har brug for, uanset stillingskategori.

KL mener, at det er afgørende, at nye ordninger bygger på velafprøvede mekanismer på det danske arbejdsmarked. Kun sådan kan vi sikre, at internationale arbejdstagere bliver ansat på samme løn- og arbejdsvilkår som deres danske kollegaer, og dermed forhindre, at udenlandsk arbejdskraft skævvrider løndannelsen.

KL finder det positivt, at lønfastsættelsen, herunder kontrol af hvorvidt lønnen lever op til overenskomsten, i den foreslåede ordning er et anliggende for overenskomtparterne og håndteres via det fagretlige system.

Når det er sagt, havde KL gerne set, at der sammen med en ny ordning kom mere gennemgribende politiske tiltag målrettet reel forenkling af erhvervsopholdssystemet. I KL's optik er der ingen grund til, at virksomheder med ordnede arbejdsvilkår og overenskomst fortsat skal kæmpe med relativt komplicerede erhvervsopholdsordninger og øvrige regelsæt for at rekruttere arbejdskraft udefra.

KL mener eksempelvis, at den nuværende praksis, hvor SIRI fastsætter lønniveauet, desuagtet at der er tale om overenskomstdækkede virksomheder, der forud har foretaget en lokal lønforhandling, er uhensigtsmæssig og kunne være mere tro over for aftalesystemet. På det kommunale område er der eksempler på, at man fra SIRI's side i praksis fastsætter en mindsteløn for den udenlandske medarbejder, der er højere end den danske kollegaer med samme anciennitet ville kunne opnå, på trods af at der er tale om samme erfaringsgrundlag og samme overenskomst. Alternativt kunne man lade princippet om, at lønfastsættelsen er et anliggende for overenskomtparterne, været gennemgående på alle erhvervsopholdsordninger.

Certificering

KL noterer sig, at både private og offentlige virksomheder kan ansøge om at blive certificeret til at ansætte udlændinge efter den foreslåede,

Dato: 14. januar 2026

Sags ID: SAG-2026-00262
Dok. ID: 3659888

E-mail: TRBO@kl.dk
Direkte: 3370 3641

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 2



overenskomstbaserede erhvervsordning. For at blive certificeret skal virksomheden leve op til en række krav, som er nærmere beskrevet i ordningen, hvilket i lovforslaget vurderes at medføre administrative konsekvenser for erhvervslivet. KL må antage, at det samme gør sig gældende for kommuner, der ønsker at opnå certificering. For at mindske de administrative byrder og fremme kommunernes adgang til ordningen, ser KL gerne, at der findes en løsning, så samtlige kommuner certificeres uden forudgående, enkeltvis ansøgning. KL står til rådighed for nærmere dialog om rammerne for en sådan certificering. I den forbindelse mener KL, at kravet om at deltage i et forudgående vejledningsmøde ikke bør gælde andre forvaltningsmyndigheder, herunder kommunerne, men at det alene bør være et tilbud.

Opgørelse af løn

KL noterer sig, at der i ordningen lægges op til en beløbsgrænse på minimum 300.000 kr. (2025-niveau). Det fremgår, at det kun er aflønning, som reelt udgør likvide midler, som indgår i opgørelsen, og i den forbindelse nævnes bl.a. søgnehellighedsbetaling. KL mener, at det bør være tydeligt, at også andre overenskomstfastsatte arbejdstidsbestemte tillæg, som for eksempel tillæg for aften- eller natarbejde, indgår. På sundheds- og ældreområdet kan disse tillæg udgøre en ikke ubetydelig løndel, selvom de ikke nødvendigvis fremgår af kontrakten.

Mulighed for uddannelse

Af hensyn til tilpasning til arbejdsmarkedets behov mener KL, at det er afgørende, at den nye erhvervsopholdsordning giver mulighed for, at udlændingen kan deltage i relevant opkvalificering og videreuddannelse i og udenfor arbejdstiden. Dette behov knytter særligt an til arbejdsfunktioner, der kræver dansk autorisation, og er for eksempel relevant for udenlandsk uddannet sundhedspersonale, som ønskes opkvalificeret til social- og sundhedsassistent via erhvervsuddannelsessystemet.

Det har ikke været muligt for KL at foretage en politisk behandling af høringssvaret inden for høringsfristen. Derfor tages der forbehold for den efterfølgende politiske behandling af høringssvaret.

Med venlig hilsen

Nicolas Johansen

Trine Bolwijn

Dato: 14. januar 2026

Sags ID: SAG-2026-00262
Dok. ID: 3659888

E-mail: TRBO@kl.dk
Direkte: 3370 3641

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 2

Udlændige- og Integrationsministeriet

4200

Krifa
Klokhøjen 4

8200 Aarhus N

Tlf. 8911 2233

Høringssvar til: Udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder) (UIM Id: 3403949)

Krifa skal hermed afgive høringssvar til ovenstående.

Lovforslagets punkt 29:

I § 9 a, stk. 28, der bliver stk. 31, ændres »stk. 18-22« til: »stk. 20-26«, og som nyt punktum efter 1. pkt. indsættes:

»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.«.

I aftalen om den nye erhvervsordning har beskæftigelsesministeren tidligere tilkendegivet, at den kun skal omfatte overenskomster indgået mellem bestemte navngivne organisationer.

Krifa har anfægtet dette som udtryk for singulær lovgivning bl.a. ved brev til beskæftigelsesudvalget.

Nu er lovforslaget formuleret. De navngivne organisationer, hvis overenskomster kan omfattes af ordningen fremgår dog ikke af selve lovteksten i lovforslaget. Her fremgår i stedet ovenstående.

Krifa er fællesbenævnelse
for Kristelig A-kasse og
Kristelig Fagforening

Det kan umiddelbart se ud som om, man hermed har bevæget sig væk fra singulær lovgivning og den heraf følgende afskæring af domstolsprøvelse, som underminerer magtens tredeling i Grundlovens § 3, og i stedet har lavet en bemyndigelsesbestemmelse, som overlader det konkrete skøn over, hvilke overenskomster, der skal omfattes, til ministeren.

Ser man i bemærkningerne, bliver det dog klart, at man i stedet har flyttet de navngivne organisationer ned i lovbemærkningerne. Der er således fortsat ikke tale om, at beskæftigelsesministeren kan foretage et skøn over, hvilke organisationer, der lever op til på forhånd angivne kriterier – et skøn, der ville kunne prøves ved domstolene. Om begrundelsen for en bemyndigelsesbestemmelse frem for en opstilling af fremgår på s. 21:

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.

Det er uklart, hvad der menes med "bl.a.", men der er ikke noget, der tilsiger, at ministeren kan skønne over, hvilke organisationers overenskomster, der kan omfattes af bestemmelsen ud fra generelle kriterier. Formålet synes i stedet at være, at beskæftigelsesministeren ved bekendtgørelse kan ændre navne på overenskomster, når organisationer ændrer navne, sammenlægges eller opdeles.

Der er således i bemærkningerne umiddelbart efterfølgende opremset, hvilke overenskomster der er tale om (pkt. 2.1.2 s. 21):

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. Finans Danmark, 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.*

Det fremgår tydeligt, at hensigten alene er, at overenskomster mellem en række navngivne organisationer kan omfattes af loven, og at ministerens handlemuligheder derfor er begrænset til ændringer, der følger af forandringer af navne og lignende, hvor de nævnte organisationer bevarer deres identitet. Der er således reelt tale om lovgivning vedrørende (juridiske) enkeltpersoners retsforhold, som afskærer prøvelsesadgang for andre.

Efterfølgende fremgår på s. 22:

Ovenstående overenskomster vurderes at udgøre det nødvendige grundlag for at sikre, at udenlandske arbejdstagere arbejder under ordnede vilkår. De oplistede overenskomster må 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.

Det fremgår heraf, at ministeren allerede har vurderet, at ovenstående er indgået mellem de mest repræsentative organisationer. Denne vurdering fra ministerens side søges gennem lovforslaget reelt ophøjet til lov, så den ikke kan prøves ved domstolene.

Der er således stadig tale om en kortslutning af princippet om magtens tredeling i Grundlovens § 3 og således som denne er forstået i dansk og europæisk retstradition. Det underminerer retsstaten.

At intentionen er singulær lovgivning – uanset bemyndigelsesbestemmelsen – fremgår også tydeligt af den afsluttende passus i afsnit 2.1.2., S. 22:

For at undgå, at der kan opstå tvivl om grundlaget for myndighedernes certificering og udstedelse af arbejds- og opholdstilladelse, er oplistningen af overenskomster, der finder anvendelse i den ny certificerings-ordning, 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.

Da det således angives i lovbemærkningerne, at listen over overenskomster er udtømmende, er det tydeligt, at det ved fremsættelsen af lovforslaget er intentionen at afskære alle andre overenskomster muligheden for at blive omfattet, selv hvis de skulle vise sig at være mest repræsentative på et område, som er det, ministeren angiver at have brugt ved vurderingen.

Lovforslaget er på denne baggrund – uanset ordlyden i selve lovforslaget – udtryk for et forsøg på problematisk singulær lovgivning, hvor ministerens konkrete vurdering af, hvilke overenskomster, der er mest repræsentative, søges ophøjet til lov, så ministerens skøn ikke kan prøves ved domstolene.

Det underminerer almindelige retsstatslige principper, herunder magtens tredeling og adgangen til domstolsprøvelse.

Man kan indvende herimod, at lovbemærkninger ikke er lovgivning. Ministerens bemærkninger er dog et så væsentligt fortolkningsbidrag, at det ikke kan føre til andet resultat. Hvis lovbemærkningerne er tilstrækkeligt klare – hvilket er tilfældet her – så vil de kunne tilsidesætte selv en ordlydsfortolkning, jf. f.eks. *Den juridiske metode – en introduktion*, Hansen & Werlauff, 2022, s. 179:

Hvis lovbemærkningerne angiver en meget klar intention hos lovgivningsmagten, kan dette endog føre til, at en lovbestemmelse fortolkes imod sin ordlyd, Se som et markant eksempel herpå en skattesag i TfS 2013.605 H (= UfR 2013.3281 H), der under indtryk af lovmotiverne fortolker ordene »fra tidligere indkomstår« i fusionsskattelovens § 8, stk. 8, som om der ligesom i § 8, stk. 6, stod »fra tidligere år«.

Man kan spekulere i, om hensigten med en bemyndigelsesbestemmelse er at undgå den kritik, at der er tale om singulær lovgivning. Det er i hvert tilfælde bemærkelsesværdigt, at opremsningen af overenskomster er flyttet til bemærkningerne, efter der er stillet spørgsmål til ministeren om singulær lovgivning.

Krifa er af den opfattelse at lovforslaget strider mod en række retssikkerhedsprincipper, og at loven diskriminerer Krifa over for andre fagforeninger på et helt usagligt grundlag. Dette vil vi uddybe i nedenstående to afsnit.

Retssikkerhedsproblemer.

1. Singulær lovgivning

Aftalen om en overenskomstbaseret erhvervsordning for udenlandsk arbejdskraft indebærer, at adgangen til ordningen knyttes til overenskomster indgået af navngivne organisationer – Dansk Arbejdsgiverorganisation og Fagbevægelsens Hovedorganisation – frem for objektive og generelle kriterier, som andre organisationer med deres overenskomster kan få prøvet, om de lever op til.

Hvor man i anden lovgivning har brugt begreberne "mest repræsentative" eller lignende begreber, som overlader det til udøvende og dømmende magt at foretage bedømmelsen af konkrete foreningers overenskomster, har man valgt at indskrive navngivne foreninger i bemærkningerne.

Dette er et klassisk eksempel på det, der kaldes singulær lovgivning, hvor lovgiver fastsætter retsregler for konkrete juridiske personer.

Problemet med singulær lovgivning opstår, fordi man fra lovgivers side vælger at indskrive navngivne organisationer i loven frem for at holde sig til de objektive kriterier, som andre fagforeninger i princippet har mulighed for at opfylde.

Højesteret har i Tvind-sagen (U.1999.841H) slået fast, at singulær lovgivning, som fratager navngivne personer muligheden for domstolsprøvelse, kan stride mod magtens tredeling i Grundlovens §3.

Singulær lovgivning indebærer således, at den lovgivende magt gør sig til både lovgivende, udøvende og dømmende magt.

Beskæftigelsesministerens eneste svar på dette synes at være, efter hvilke kriterier, man har udvalgt de pågældende organisationer, nemlig repræsentativitet, kontrolmuligheder og mulighed for fagretlig behandling.

Ministeren synes her at sammenblande ministeriets delagtighed i den lovgivende magt med ministeriets udøvende magt. Det er den lovgivende magts opgave at opstille generelle kriterier og retsregler og udøvende magts opgave at lave konkrete afgørelser. Når man i forarbejderne foretager skønnet og ophøjer resultatet til lov, bryder man magtens tredeling. Man kan også formulere problemet således, hvis repræsentativiteten ændrer sig på arbejdsmarkedet i fremtiden, vil en kommende minister kunne lave et nyt skøn? Da svaret på dette må være et nej, betyder det, at ministeren afskærer den udøvende magt i fremtiden at anvende det kriterium, som ministeren selv har sat. Dermed afskæres også domstolene for at afprøve skønnet.

2. Manglende effektive retsmidler og EU's Charter om Grundlæggende rettigheder artikel 47

Problemet med singulær lovgivning og manglende objektive kriterier medfører, at der ikke er effektive retsmidler og en upartisk domstol til at vurdere, om rettigheder efter EU-retten er blevet krænket, jf. EU's Charter om Grundlæggende rettigheder artikel 47.

Som det fremgår nedenfor, er det Krifas opfattelse, at der er problemer med compliance med flere artikler i EU's Charter om Grundlæggende rettigheder. Det gælder artikel 12, 15 og 16.

Ved at de facto indskrive navngivne organisationer i loven afskærer man andre muligheden for en prøvelse ved en upartisk domstol, idet lovgivende magt har ageret både lovgivende, udøvende og dømmende magt.

3. Manglende adgang til effektive retsmidler og EMRK

Problemet med singulær lovgivning og manglende objektive kriterier medfører, at andre arbejdsmarkedsorganisationer dermed mister muligheden for effektive retsmidler til prøvelse af, om der er sket overtrædelse af Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 11 og 14. Adgangen til effektive retsmidler er beskyttet i artikel 13.

Når man - i stedet for at foretage en forvaltningsakt - på lovniveau med navns nævnelse fastsætter, hvilke arbejdsmarkedsorganisationers overenskomster, der er omfattet, så afskærer man derved muligheden for en fuld prøvelse ved domstolene om vurderingen af, hvilke overenskomster, der kan omfattes, strider mod Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 11 og 14.

Det skyldes, at Den Europæiske Menneskerettighedskonvention i dansk ret er på lovniveau og dermed er på samme niveau i retskildehierarkiet som den lov, der ønskes prøvet.

Lovgivning, der strider mod internationale konventioner, kan tilsidesættes efter formodningsreglen, hvorefter det formodes, at lovgiver ikke har til hensigt at handle konventionsstridigt, men dette er en væsentligt ringere beskyttelse, end den artikel 13 tilsiger.

Efter praksis og litteratur er det tilstrækkeligt til, at der skal være effektive retsmidler, at der foreligger en rimeligt begrundet påstand, en såkaldt "arguable claim". Klagen over krænkelsen skal således være åbenbart ugrundet, for at artikel 13 er uanvendelig. Det er Krifas opfattelse, at der er tale om en "arguable claim" vedrørende overtrædelse af artikel 11 og 14.

4. ILO-konvention 87 og 98

Loven rejser spørgsmål om faglige organisationers ret til organisering eller om retten til at føre kollektive forhandlinger, som udgør de centrale bestemmelser i ILO-konventionerne nr. 87 og 98.

Når navngivne organisationer skrives ind i lovteksten, strider det mod de principper, der er udtrykt i praksis efter ILO-konvention 87, som Danmark har ratificeret. Vi skal henlede opmærksomheden på gennemgang af ILO's praksis i Freedom of Association INTERNATIONAL LABOUR OFFICE GENEVA, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association Sixth edition, (2018).¹

I punktet **Admissible privileges for most representative organizations** gennemgås betingelserne for at give de mest repræsentative organisationer særlige privilegier.

Her går det igen, at vurderingen af, hvilke fagforeninger, der er mest repræsentative, skal være baseret på forudgående **objektive kriterier**, der er indskrevet i lovgivningen og ikke alene på statens frie valg. Dette fremgår bl.a. af afsnit 529 og 530 på s. 98:

1

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_632659.pdf

529. The determination of the most representative trade union should always be based on objective and pre-established criteria so as to avoid any opportunity for partiality or abuse.

...

530. Pre-established, precise and objective criteria for the determination of the representativity of workers' and employers' organizations should exist in the legislation and such a determination should not be left to the discretion of governments.

Samme principper går igen under punkt **15. Collective bargaining**, under punktet **Recognition of the most representative organizations**. På s. 254 står:

1369. Where, under the system in force, the most representative union enjoys preferential or exclusive bargaining rights, decisions concerning the most representative organization should be made by virtue of objective and pre-established criteria so as to avoid any opportunities for partiality or abuse.

På s. 255 står:

1374. In order to determine whether an organization has the capacity to be the sole signatory to collective agreements, two criteria should be applied: representativeness and independence. The determination of which organizations meet these criteria should be carried out by a body offering every guarantee of independence and objectivity.

Det fremgår, at der skal være tale om objektive forud fastsatte kriterier, og at afgørelsen af, hvilke organisationer, der lever op til disse, skal afgøres af et organ, der sikrer uafhængighed og objektivitet.

Når lovgivende magt i selve lovteksten træffer afgørelse om, hvilke organisationer, der kan indgå overenskomster omfattet af loven, sikres der hverken objektivitet eller uafhængighed, ligesom kriterierne ikke er forud fastsatte i loven.

5. Lovgivning gennem bemærkningerne

Krifa finder det kritisabelt, at ministeriet laver lovgivning gennem bemærkningerne. Dette er ikke god lov kvalitet og indeholder et betydeligt retssikkerhedsproblem. I lov kvalitetsvejledningen 4.3 anføres der således:

Jævnligt opstår spørgsmålet om »lovgivning i bemærkningerne«. Det principielle udgangspunkt er, at selve lovteksten bør udformes på en sådan måde, at alle retsspørgsmål løses her, så bemærkningerne alene har karakter af uddybning og præcisering af anvendte udtryk m.v. Det forudsætter, at den, der affatter lovforslaget, omhyggeligt og grundigt »tænker forslaget igennem«, konstruerer praktiske eksempler, konfronterer dem med lovteksten og herefter om fornødent tilpasser formuleringen af lovteksten, så den er dækkende.

Ved lovgivning gennem bemærkningerne skabes en uklarhed i lovgivningen. Det skal erindres, at loven skal anvendes i praksis, og det er meget vanskeligt for praktikere at gennemskue lovgivning, hvor den reelle regulering ikke findes i lovteksten, men i stedet godt gemt i bemærkningerne til lovforslaget.

Den faktiske diskrimination

Når regeringen jf. de retssikkerhedsmæssige problemer ikke opstiller objektive kriterier, som andre faglige organisationer kan søge at leve op til og få prøvet ved domstole, og man samtidigt giver særrettigheder til faglige organisationer, som er politisk på linje med det ledende regeringsparti og beskæftigelsesministeren, så skaber det en mistanke om, at forskelsbehandlingen er begrundet i politisk-ideologiske forhold.

I lovforslaget fremgår det, at regeringens lovforslag helt åbenlyst giver særrettigheder til organisationer, der er politisk på linje med det største regeringsparti, og at regeringen tilsvarende diskriminerer andre - partipolitisk uafhængige - faglige organisationer. Det er et alvorligt problem.

At der er tale om diskrimination på baggrund af politisk-ideologiske forhold kommer også til udtryk i beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål 565 i det lovforberedende arbejde:

"Jeg kan herudover oplyse, at organisationer, som afstår fra at anvende kollektive kampskridt til at understøtte overenskomstkra, ikke indgår mange overenskomster, og antallet af lønmodtagere, der arbejder under disse organisationers overenskomster, er forholdsvis lavt."

Her udtrykker beskæftigelsesministeren, at den valgte diskrimination bl.a. skyldes, at de diskriminerede organisationer afstår fra at bruge kollektive kampskridt. Krifa har historisk set adskilt sig fra de faglige organisationer under Fagbevægelsens Hovedorganisation netop ved at afstå fra kollektive kampskridt af ideologiske grunde.

Beskæftigelsesministerens bemærkning om de kollektive kampskridt ville være unødvendig, hvis der blot var tale om, at man havde vurderet, hvem der var mest repræsentativ. Men ministersvaret afslører, at der ligger en ideologisk betinget vurdering af bl.a. Krifa bag diskrimineringen.

Dette er ikke gengivet i lovteksten eller bemærkningerne, men valget af brug af singulær lovgivning gemt i bemærkningerne peger i ganske samme retning.

Dette finder Krifa problematisk i forhold til både EU-retten og flere internationale konventioner, som Danmark har tiltrådt.

1. Den Europæiske Unions Charter om Grundlæggende Rettigheder

Det er Krifas opfattelse, at der er flere mulige konflikter mellem den foreslåede erhvervsordning og artikler i EU's Charter om Grundlæggende rettigheder:

- Artikel 12 i charter om grundlæggende rettigheder beskytter forsamlings- og foreningsfriheden, herunder politiske og faglige sammenslutninger bl.a. for at beskytte sine interesser. Virksomheder, der vil bruge erhvervsordningen, får svært ved at være medlem af arbejdsgiverorganisationer, der har indgået overenskomster med andre fagforeninger.

- Artikel 15 beskytter bl.a. retten til for tredjelandsborgere med tilladelse til at arbejde på medlemsstaternes område retten til samme arbejdsvilkår som unionsborgere. Denne ret undermineres, hvis de ikke kan slutte sig sammen og forhandle overenskomster, fordi lovgivningen har bestemt, hvem deres arbejdsgiver må indgå overenskomst med.
- Artikel 16 beskytter retten til at oprette og drive egen virksomhed, herunder også aftalefriheden. Når man fra lovgivers side giver fordele til virksomheder, der indgår aftale med bestemte, navngivne organisationer, indskrænkes aftalefriheden reelt.

2. Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (EMRK) artikel 11 og 14

Hvis en arbejdsgiver skal være omfattet af en overenskomst med en bestemt fagforening for at kunne gøre brug af erhvervsordningen, sker der per definition begrænsning af retten til frit at vælge arbejdsgiverforening.

Hvis en virksomhed melder sig ind i en arbejdsgiverorganisation, som ikke er en del af ordningen, kan den ikke få det fulde udbytte af medlemskabet, da overenskomsten ikke kan bruges.

Enten må denne overenskomst tilsidesættes til fordel for en tiltrædelsesoverenskomst, eller arbejdsgiveren skal overholde to overenskomster på samme tid. Herved gives der en konkurrencefordel til de organisationer, som er omfattet af ordningen.

Dermed tilsidesættes også den grundlæggende mulighed for Krifa for at udbrede vores overenskomster til det danske arbejdsmarked og dermed også vores muligheder for at organisere lønmodtagere i vores forening med vores værdier.

3. ILO-konvention 87

I besvarelsen af spørgsmål 571 svarer beskæftigelsesministeren efter at have gengivet noget af indholdet af ILO-konvention 87 og 98 og præciseret, at erhvervsordningen også omfatter tiltrædelsesoverenskomster med FH og visse andre organisationer:

”Det anførte om overenskomster i »Fælles forståelse om ny ordning for international arbejdskraft på ordnede løn og arbejdsvilkår« rejser hverken spørgsmål om faglige organisationers ret til organisering, eller om retten til at føre kollektive forhandlinger, som udgør de centrale bestemmelser i ILO-konventionerne nr. 87 og 98.”

Der findes en omfattende praksis, fra ILO's komite for organisationsfrihed. Der skal igen henvises til gennemgang af praksis i Freedom of Association INTERNATIONAL LABOUR OFFICE GENEVA, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association Sixth edition, (2018).²

Herom hedder det på s. 95:

²

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_632659.pdf

514. The spirit of Convention No. 87 calls for impartial treatment of all trade union organizations by the authorities, even if they criticize the social or economic policies of national or regional executives, as well as avoidance of reprisals for pursuing legitimate trade union activities.

Når man i lovgivningen giver særlige fordele til fagforeninger, der økonomisk støtter regeringspartier og er politisk på linje med dem, er der tale om en partisk diskrimination. Ovenfor begrundes diskriminationen også delvist i Krifas konfliktsyn.

Forskelsbehandling, hvor de mest repræsentative fagforeninger gives visse særrettigheder i form af repræsentation og ret til at forhandle overenskomster, er ikke i strid med konvention 87, når "mest repræsentativ" bedømmes ud fra objektive kriterier.

På s. 98 i ovennævnte dokument står:

531. Conventions Nos. 87 and 98 are compatible with systems which envisage union representation for the exercise of collective trade union rights based on the degree of actual union membership, as well as those envisaging union representation on the basis of general ballots of workers or officials, or a combination of both systems.

Det er dog ikke tilfældet her, hvor der ikke er fastsat objektive kriterier for bedømmelsen af, hvem der er mest repræsentativ, men lovgiver i stedet med navns nævnelse har udpeget FH og visse andre foreninger og dermed på forhånd fravalgt organisationer, hvis konfliktsyn strider mod Socialdemokratiets politik.

4. ILO-konvention 98

ILO-konvention 98 beskytter retten til kollektive forhandlinger.

Således står det på s. 253 i ovennævnte praksisgennemgang:

1359. Workers and employers should in practice be able to freely choose which organization will represent them for purposes of collective bargaining.

Ved at gøre den foreslåede erhvervsordning betinget af at forhandle overenskomst med bestemte navngivne fagforeninger fjerner man muligheden for, at ansatte på en arbejdsplads kan vælge andre fagforeninger til at repræsentere sig i forhandlinger med de pågældende virksomheder.

Der levnes mulighed for systemer, at den eller de mest repræsentative fagforeninger kan få retten til at forhandle overenskomster, men igen forudsætter det, at der er fastsat kriterier for udvælgelse heraf forud for, og at ansatte dermed har mulighed for at vælge en anden fagforening ved med deres medlemskab at gøre den mest repræsentativ, s. 253:

1360. Systems based on a sole bargaining agent (the most representative) and those which include all organizations or the most representative organizations in accordance with clear pre-established criteria for the

determination of the organizations entitled to bargain are both compatible with Convention No. 98.

Igen er det dog ikke tilfældet her, da lovgivende magt allerede har valgt, hvem lønmodtagerne kan lade sig repræsentere af, hvis arbejdsgiveren vil omfattes af erhvervsordningen.

Konsekvenser

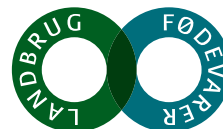
Hvis man laver lovregulering, hvor nogle overenskomster er gode, fordi de er lavet af, dem man kan lide, og nogle overenskomster er dårlige, fordi de er lavet af nogen, man ikke kan lide, så mister vi fokus på overenskomsternes formål, nemlig at sikre basale rettigheder for lønmodtagerne.

Dette fokus stod helt centralt i Kurt Beier-sagen på godskørselsområdet, der blev behandlet i Folketinget. Her valgte lovgiver at lave en ordning, hvor man ville sikre bundniveauet ved at fastlægge niveauet ud fra den mest repræsentative, men samtidig give andre muligheden for de samme rettigheder, hvis overenskomsten ikke fraveg væsentligt og entydigt.

Dermed fremmer man en udvikling, der skaber bedre overenskomster, fordi alle skal leve op til et fælles niveau. Gør man det umuligt for andre at opnå samme rettigheder, fjernes incitamentene for andre fagforeninger og arbejdsgiverforeninger til at forhandle lige så gode resultater hjem, når de på forhånd er ”dømt ude” i lovteksten.

Eller man kunne spørge til den omvendte situation. Hvad ville der ske med Fagbevægelsens Hovedorganisations overenskomster, hvis det i stedet var Krifas overenskomster, som fik foræret et monopol af Folketinget?

Det er monopolets væsen – det bremser konkurrencen.



Landbrug & Fødevarer F.m.b.A.

Axelborg, Axeltorv 3
DK 1609 København V

T +45 3339 4000
E info@lf.dk
W www.lf.dk

CVR DK 25 52 95 29

Udlændinge- og Integrationsministeriet
International Arbejdskraft og EU-ophold
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Høringssvaret er sendt elektronisk til IA-EU@uim.dk, vhf@uim.dk og anro@uim.dk.

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder).

Landbrug & Fødevarer takker for muligheden for at afgive bemærkninger til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder), som er sendt i høring 19. december 2025.

Landbrug & Fødevarer anerkender regeringens ønske om at åbne for øget adgang til international arbejdskraft fra tredjelande i en situation, hvor ledigheden i Danmark er rekordlav, og hvor landbrugs- og fødevarerhvervet oplever betydelig mangel på arbejdskraft. Adgangen til kvalificeret arbejdskraft er en væsentlig forudsætning for, at ambitionerne i den grønne trepart kan realiseres i praksis hos den enkelte landmand. Landbrug & Fødevarer deler samtidig fuldt ud regeringens ambition om, at rekruttering af international arbejdskraft skal ske under ordnede forhold.

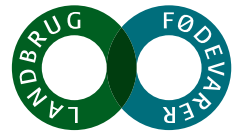
Landbrug & Fødevarer ser først og fremmest positivt på regeringens forslag om at sænke det årlige minimumsaflønningsniveau til 300.000 kr. fra det tidligere niveau på 375.000 kr. i fast-track ordningen. Vi har dog følgende bemærkninger til ordningens udformning/rammer.

Vedr. betingelser for certificering til virksomheder

Landbrug & Fødevarer har fuld forståelse for ønsket om en certificeringsordning med klare kriterier, som virksomheder skal opfylde for at få adgang til international arbejdskraft, med henblik på at sikre ordentlige og fair vilkår på arbejdsmarkedet. Det er dog Landbrug & Fødevarers opfattelse, at der generelt set på tværs af brancher i Danmark er mangel på hænder som følge af lav ledighed både i Danmark, men også i mange europæiske lande. På den baggrund er det nødvendigt med ordninger, som sikrer langt flere danske virksomheder adgang til de nødvendige, kvalificerede medarbejdere, end hvad den foreslåede certificeringsordning sikrer. Ordningen ekskluderer en lang række danske virksomheder, der ikke er dækket af overenskomst fra at anvende ordningen. Det gælder også i landbrugs- og fødevarerhvervet bl.a. grundet en stærk tradition for aftalefrihed. Derfor er der behov for yderligere initiativer, der kan sikre tilgangen af internationale medarbejdere i Danmark.

Dertil kommer, at en række af kriterierne i certificeringsordningen imidlertid ikke tager hensyn til, hvordan en typisk landbrugsvirksomhed ser ud. Dette gælder bl.a. kriteriet om, at virksomheder skal have minimum 10 ansatte for at kunne omfattes af ordningen jf. den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 21, nr. 3. Det er kun en begrænset andel af heltidsbedrifterne i landbruget, som har 10 eller flere medarbejdere ansat. Tal fra 2023 viser, at der ud af i alt 6.294 heltidsbedrifter i landbruget kun var 904 bedrifter med 10 eller flere ansatte. Finansministeriet skønner desuden, at ordningen samlet set vil øge arbejdsudbuddet med cirka 550 personer frem mod 2030 på tværs af alle erhverv¹. Når disse effekter fordeles på samtlige erhverv og samtidig begrænses til virksomheder med mindst 10 ansatte, vurderer Landbrug & Fødevarer, at ordningens samlede betydning for arbejdsudbuddet i landbrugserhvervet vil være begrænset.

¹ [faktaark_oekonomiske-virkninger-af-ny-overenskomstbaseret-erhvervsordning.pdf](#)



Herudover indebærer kravet om et forudgående vejledningsmøde med SIRI et unødigt tidsmæssigt benspænd for den enkelte landmand, som typisk er ejerleder i en mindre virksomhed, og derfor selv må afsætte tid til deltagelse i mødet i en allerede travl hverdag.

Vedr. betingelser for opholds- og arbejdstilladelse

Landbrug & Fødevarer vurderer overordnet set, at betingelserne for opholds- og arbejdstilladelser for arbejdstagere fra tredjelande i vid udstrækning er fornuftige. Det er samtidig positivt, at der lægges op til, at virksomheder kan ansætte arbejdstageren med det samme, og arbejdstageren ikke behøve at afvente SIRI's sagsbehandling.

Landbrug & Fødevarer finder dog fortsat, at der er behov for en revision og bedre samordning af de systemer og processer, som internationale medarbejdere møder ved ankomst til Danmark. Det gælder bl.a. kriteriet om oprettelse af dansk bankkonto (jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 25), som forudsætter MitID mv. Ifølge vores rådgivere ude i landboforeningerne tager det i praksis ofte 3–5 måneder at få disse forhold på plads. Dette gør forløbet unødigt langstrakt og uoverskueligt.

Ønskes ovenstående uddybet er I velkomne til at kontakte undertegnede.

Med venlig hilsen

Dag Christian Falk
Erhvervspolitisk konsulent

Afdeling for erhvervspolitik
M +45 26 46 45 15
E dcfa@lf.dk

København 23. januar 2026

Høringssvar til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder)

Ledernes Hovedorganisation har den 19. december 2025 modtaget lovforslag om ændring af udlændingeloven (ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder) i høring.

Internationale medarbejdere bidrager positivt til dansk økonomi, og uden internationale medarbejdere havde udfordringerne med mangel på arbejdskraft været meget større.

Ledernes Hovedorganisation bakker derfor op om den nye ordning, og er enig i, at rekruttering af internationale medarbejdere skal ske under ordnede forhold.

Ledernes Hovedorganisation har noteret sig, at den nye erhvervsordning i høj grad bygger 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. Dog således, at der i tillæg hertil stilles en række yderligere krav.

Den nye ordning er en supplerende ordning til en række ordninger for rekruttering af internationale medarbejdere. Et system, som i forvejen kan opleves som komplekst. Det fremgår af den fælles forståelse om ordningen, at den vil blive evalueret inden for to år. Ifølge den fælles forståelse skal evalueringen blandt andet omfatte samspillet med andre ordninger, herunder ophævelse af ordninger. Det er vigtigt, at en eventuel forenkling af ordningerne for rekruttering af internationale medarbejdere ikke medfører, at det bliver sværere at rekruttere internationale medarbejdere. En forenkling af ordningerne skulle gerne betyde, at det bliver lettere.

De administrative konsekvenser for erhvervslivet vurderes at være små – [under 4] mio. kr. ifølge lovforslaget, som følge af den nye proces for certificering. Samtidig

vurderes det, at ordningen medfører positive afledte administrative konsekvenser for erhvervslivet, idet det bliver nemmere at rekruttere internationale medarbejdere. Det foreslås, at evalueringen af ordningen også omfatter de administrative omkostninger og byrder for erhvervslivet og eventuelle barrierer for at anvende ordningen.

Da ordningen indeholder en række yderligere krav til certificering end de eksisterende ordninger, foreslås det, at der udvikles information og digitalt materiale, som på en let og overskuelig måde forklarer virksomheder og ledere, hvad der kræves for at blive certificeret efter den nye ordning.

Ledernes Hovedorganisation har herudover følgende bemærkninger til lovforslaget:

Orientering af virksomhedens ledelse

Det foreslås i § 44 a, stk. 26, 1. pkt., at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med behandling af ansøgning om certificering uden virksomhedens samtykke kan videresende virksomhedens tro- og loveerklæringer til den relevante lønmodtagerorganisation.

Ledernes Hovedorganisation forventer, at styrelsen orienterer virksomhedens ledelse om, at virksomhedens tro- og loveerklæringer er videresendt.

Deltagelse i et vejledningsmøde

Det fremgår af lovforslagets § 9 a, stk. 21, nr. 7, at det er en betingelse for certificering, at virksomheden har deltaget i et forudgående vejledningsmøde i Styrelsen for International Rekruttering og Integration. I bemærkningerne præciseres det, at det skal være en person med ledelsesansvar, der deltager.

Det foreslås, at det præciseres, at disse møder kan afholdes som online-møder.

Med venlig hilsen

Kim Møller Laursen
Ledernes Hovedorganisation

From: ["Gitte Klint Axelsen" <gitax@medst.dk>](mailto:gitax@medst.dk)

To: ["UIM International Arbejdskraft og EU-ophold" <IA-EU@uim.dk>](mailto:IA-EU@uim.dk)

["Vera Hafstrøm Fandrup" <vhf@uim.dk>](mailto:vhf@uim.dk)

["Annemette Ross" <anro@uim.dk>](mailto:anro@uim.dk)

Date: 1/23/2026 12:59:24 PM

Subject: Svar på høring vedrørende lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder)MEDST(ld nr.: 223202)

Kære Vera Hafstrøm Fandrup

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har ikke bemærkninger til det fremsendte forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder).

Venlig hilsen
Gitte

Gitte Klint Axelsen
Chefkonsulent
CO - Center for overenskomster

+45 35 27 11 83
gitax@medst.dk

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Landgreven 4, 1301 København K
www.medst.dk

Når du er i kontakt med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, indebærer det en behandling af de personoplysninger om dig, som fremgår af korrespondancen.
Du kan læse om, hvordan vi behandler dine personoplysninger på www.medst.dk/privatlivspolitik

From: ["Sarah Ulbæk Terkildsen" <SarTer@erst.dk>](mailto:SarTer@erst.dk)

To: ["UIM International Arbejdskraft og EU-ophold" <IA-EU@uim.dk>](mailto:IA-EU@uim.dk)

["Vera Hafstrøm Fandrup" <vhf@uim.dk>](mailto:vhf@uim.dk)

["Annemette Ross" <anro@uim.dk>](mailto:anro@uim.dk)

Date: 1/23/2026 2:27:10 PM

Subject: OBR høringssvar - Lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder) (sagsnr. 2023 – 5130)

Kære modtager i Udlændinge- og Integrationsministeriet

Hermed OBR's høringssvar vedr. nedenstående høring. I er meget velkomne til at kontakte OBR, hvis I har spørgsmål.

Med venlig hilsen
Sarah Ulbæk Terkildsen

Høringssvar vedrørende lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder)

Erhvervsstyrelsens Område for Bedre Regulering (OBR) har konstateret, at Udlændinge- og Integrationsministeriet har sendt lovforslaget i høring via høringsportalen. **OBR minder om, at udkast til erhvervsrettet regulering, jf. Vejledning om erhvervsøkonomiske konsekvensvurderinger bør sendes i høring hos OBR så vidt muligt 6 uger før den offentlige høring samt ved den offentlige høring. OBR skal således vurdere de administrative konsekvenser for erhvervslivet.** Erhvervsrettet regulering sendes i præhøring samt offentlig høring hos OBR via letbyrder@erst.dk. Forestående høringssvar fra OBR vedrører alene de administrative konsekvenser, som udgør en delmængde af den samlede erhvervsøkonomiske konsekvensvurdering. Vejledning og yderligere information om proces og bagatelgrænser kan findes på Erhvervsstyrelsens hjemmeside: <https://erhvervsstyrelsen.dk/myndigheders-konsekvensvurderinger>.

OBR har følgende vurdering af forslagets administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Administrative konsekvenser

OBR bemærker, at det fremgår af lovforslaget, at forslaget vil medføre administrative konsekvenser på under 4 mio. kr. for erhvervslivet. Denne vurdering har ikke været forbi OBR. OBR har kontaktet Udlændinge- og Integrationsministeriet, der ikke på nuværende tidspunkt har kunne vende tilbage på, hvad der ligger til grund for deres vurdering, i forhold til blandt andet hvor mange private virksomheder, der forventes at være en del af ordningen og omfanget af de omkostninger disse vil have. På baggrund af manglende oplysninger er OBR på nuværende tidspunkt ikke i stand til at komme med en vurdering af forslagets administrative konsekvenser for dansk erhvervsliv. Det er af den grund ikke muligt at vurdere, om konsekvenserne ligger under bagatelgrænsen på 4 mio. kr. for forelæggelsen for Regeringens Økonomiudvalg.

Udlændinge- og Integrationsministeriet bedes vende tilbage hurtigst mulig med, på hvilken baggrund det vurderes, at de administrative konsekvenser for erhvervslivet er under 4 mio. kr. Dette ud fra, hvor mange private virksomheder, der forventes at anvende ordningen og omfanget af de administrative konsekvenser jf. tidligere sendte mail. Vurderingen af de administrative konsekvenser for erhvervslivet skal være opgjort inden forslaget fremsættes for folketinget.

Kontaktperson vedrørende ovenstående bemærkninger:

Sarah Ulbæk Terkildsen
Fuldmægtig
Tlf. direkte 35291880



Udlændinge- og Integrationsministeriet

Høring af udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomst-baseret erhvervsordning for certificerede virksomheder)

Udlændinge- og Integrationsministeriet har den 19. december 2025 sendt udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder) i høring.

Rigsrevisionen har gennemgået lovforslaget med fokus på bestemmelser vedrørende statslige revisions- og/eller regnskabsforhold, jf. rigsrevisorlovens §§ 7 og 10 (lovbekendtgørelse nr. 101 af 19. januar 2012).

Vores kommentarerer angår alene oplysningerne i lovbemærkningerne om Rigsrevisionen i afsnit 2.1.1.3 i beskrivelsen af gældende ret. Her vil vi for god ordens skyld gøre opmærksom på følgende:

På side 17 bør ordet "rigsrevisionsloven" rettes til "rigsrevisorloven" i sætningen "*Statsinstitutioner revideres af Rigsrevisionen i medfør af rigsrevisionsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 101 af 19. januar 2012 om revisionen af statens regnskaber m.v.*".

På side 18 (sidst i afsnittet om folkekirken) foreslår vi, at sætningen "*Efter § 18 skal regnskabet revideres af Rigsrevisionen*" udgår.

Det skyldes, at fremstillingen i afsnittet kan forstås, som om Rigsrevisionens opgaver omfatter hele folkekirken. Det gør de ikke, idet der i folkekirken er flere forskellige revisionsordninger for de forskellige regnskaber. I to tilfælde revideres regnskaberne af Rigsrevisionen på grundlag af lov om folkekirkens økonomi (økonomiloven). Det drejer sig om regnskabet for fællesfonden, jf. økonomilovens § 17, stk. 4, og regnskaberne for stiftsmidlerne, jf. økonomilovens § 23 a, stk. 6. De øvrige dele af folkekirken (kirkekasser, provstiudvalgskasser mv.) revideres af godkendte revisorer i medfør af de regler, der fastsættes af kirkeministeren – og således ikke af Rigsrevisionen.

20. januar 2026

19. kontor

J.nr.: 25/00224-5

Rigsrevisionen

Landgreven 4

1301 København K

33 92 84 00

rr@rigsrevisionen.dk

www.rigsrevisionen.dk

Det er desuden økonomiloven og ikke kirkeministerens bekendtgørelse, der udgør grundlaget for Rigsrevisionens revision. Hvis der er behov for at oplyse om Rigsrevisionens revision af fællesfonden, bør der derfor henvises til økonomilovens § 17, stk. 4, og ikke til bekendtgørelsens § 8.

Med venlig hilsen

Kristoffer Blegvad
Chefkonsulent

Til:
Udlændinge – og Integrationsministeriet
IA-EU@uim.dk, vhf@uim.dk, anro@uim.dk.



23. januar 2026

Høring vedrørende lovforslag om Lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomst-baseret erhvervsordning for certificerede virksomheder).

Røde Kors takker for høring vedrørende ovennævnte lovforslag. Lovforslaget udmønter regeringsgrundlaget "Ansvar for Danmark" fra december 2022, hvori regeringen indfører en ny ordning med lavere beløbsgrænser for certificerede virksomheder samt "Fælles forståelse om ny ordning for international arbejdskraft på ordnede løn og arbejdsvilkår" fra juni 2025.

Røde Kors tilslutter sig lovforslagets intention om, at internationale arbejdstagere udgør en væsentlig ressource i det danske samfund og skal ansættes under ordnede forhold. Derudover har Røde Kors følgende bemærkninger:

Medfølgende familie

Som det fremgår af lovforslaget, kan medfølgende familie opnå opholdstilladelse i forbindelse med arbejdstagers ophold- og arbejdstilladelse på erhvervsordningen. Medfølgende familie omfatter som udgangspunkt ægtefælle eller fast samlever samt hjemmeboende børn under 18 år. Opholds- og arbejdstilladelse efter erhvervsordningen betinges af, at udlændingen og eventuel medfølgende familie ikke modtager hjælp efter lov om aktiv socialpolitik, jf. udlændingelovens § 9 a, stk. 4, 1. pkt. på linje med øvrige regler for udlændinge med opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse.

Røde Kors mener overordnet, at erhvervsordninger i højere grad end i dette lovforslag bør tage højde for den medfølgende familie. Først og fremmest kan der være et uudnyttet arbejdskraftpotentiale blandt internationale arbejdstageres ægtefæller eller faste samlever, som påpeges af Kommunernes Landsforening¹. Røde Kors erfarer desuden gennem vores frivillige integrationsindsats, at ægtefæller og faste samlever til internationale arbejdstagere kan blive isoleret og ramt af ensomhed, da de som udgangspunkt ikke har kontakt til det offentlige.

I Røde Kors arbejder vi desuden med udsatte børnefamilier i Danmark og undersøger løbende deres behov og afsavn.² Røde Kors opfordrer derfor til, at det undersøges, om den nedsatte beløbsgrænse og dermed årlige indkomst for arbejdstageren og den medfølgende familie betyder, at medfølgende børn på den nye erhvervsordning lider væsentlige sociale og materielle afsavn.

¹ KL (2023): International arbejdskraft. Vi har brug for flere kollegaer fra udlandet.

² Røde Kors (2025): Jul under pres. Afsavn og stress i økonomisk trængte børnefamilier.

Beskæftigelsesindsats bør ikke stå alene

Røde Kors har igennem de seneste år oplevet en øget tilstrømning af internationale arbejdstagere og deres medfølgende familier til vores frivillige lokale integrationstilbud samt vores online sprogtræningsplatformen Sprogland. Erfaring herfra er, at livet udenfor arbejdspladsen herunder kendskab til danske normer og kultur, sprogtræning samt introduktion til lokale fællesskaber kan have afgørende betydning for arbejdstageren og den eventuelle medfølgende families trivsel og ønske om at blive i Danmark.

I ROCKWOOL Fondens analyse belyses det, at kun 27% af erhvervsmigranter, som kom til Danmark i årene 2004-2011, stadig er i Danmark 12 år efter ankomst, og der derfor kan være et betydeligt beskæftigelsespotentiale i at fastholde endnu flere.³ Endvidere peger KL på, at livet uden for arbejdet har afgørende betydning for, om den internationale arbejdskraft har lyst til at blive i længere tid og anbefaler derfor, at kommunerne styrker erfaringsudveksling og samarbejde med civilsamfundet om internationale arbejdstagere.⁴ Aarhus Universitet har ligeledes peget på civilsamfundets rolle i deres undersøgelse om internationale tilflyttere, hvor det anbefales, at de tilbydes en kombination af kommunale og lokale frivillige sprogtilbud, da mangel på danskundskaber kan gøre det vanskeligt at begå sig socialt i lokalsamfundet og forstå kollegaer på arbejdspladsen.⁵

Røde Kors mener derfor, at civilsamfundet gennem frivillige lokale fællesskaber og sprogtræning kan spille en vigtig rolle for kommende arbejdstagere og den eventuelle medfølgende familie på den nye erhvervsordning, hvis det skal lykkes at øge trivslen samt opnå en vellykket integration.

Røde Kors har allerede mange steder et godt og tæt samarbejde med kommunerne og er parat til et tættere koordinerende samarbejde med kommunerne og arbejdsmarkedets parter om målgruppen for denne erhvervsordning. På baggrund af overstående opfordrer Røde Kors til, at der oprettes en eller flere statslige puljer for landsdækkende civilsamfundsaktører, der kan understøtte kommunerne og arbejdsmarkedets parter med denne opgave.

Vi står til naturligvis til rådighed i forhold til eventuel uddybning af ovenstående.

Med venlig hilsen



Anders Ladekarl, generalsekretær

³ ROCKWOOL Fonden (2025): Integration af ikke-europæiske arbejdsmigranter i Danmark.

⁴ KL (2023): International arbejdskraft. Vi har brug for flere kollegaer fra udlandet.

⁵ Aarhus Universitet (2020): GoInGlobal: Afrapportering og praksisanbefalinger vedrørende inklusion og forankring af internationale medarbejdere og tilflyttere i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Udlændinge- og Integrationsministeriet

Sendt via e-mail til IA-EU@uim.dk, vhf@uim.dk
og anro@uim.dk

Dato: 21. januar 2026
Sagsnummer: 26/000803
Sagsbehandler: mkin

Høringssvar vedrørende udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder)

Udlændinge- og Integrationsministeriet har ved e-mail af 19. december 2025 anmodet Udlændingenævnet om eventuelle bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder).

Udlændingenævnet skal i den forbindelse henlede opmærksomheden på, at det på side 33 i lovforslaget vedrørende inddragelse af certificering fremgår, at styrelsen skal træffe afgørelse om en karenperiode på 1 år efter tidspunktet, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integration træffer afgørelse om inddragelse.

Dette bør efter Udlændingenævnets opfattelse korrigeres til, at karenperioden løber fra det tidspunkt, hvor der er truffet endelig afgørelse, idet der hermed tages hensyn til de helt særlige tilfælde, hvor Udlændingenævnet har valgt at tillægge en klage opsættende virkning. Dette udgangspunkt fremgår i øvrigt af de specielle bemærkninger til den foreslåede § 1, nr. 47, jf. side 101.

Der henvises til Udlændinge- og Integrationsministeriets j.nr.: 2023 - 5130.

Med venlig hilsen



Anders Raagaard
Formand

Vestre Landsret Præsidenten



Udlændinge- og Integrationsministeriet
Slotsholmsgade 10
1216 København K

6. januar 2026

J.nr.: 26/00394-2

Sendt pr. mail til IA-EU@uim.dk, vhf@uim.dk og anro@uim.dk

Sagsbehandler: Lars B Olesen

Udlændinge- og Integrationsministeriet har ved brev af 19. december 2025 (sagsnr. 2023-5130) anmodet om eventuelle bemærkninger til lovudkast om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder).

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

Med venlig hilsen

Jens Røn

Østre Landsret

Præsidenten



Udlændinge- og Integrationsministeriet
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Sendt til IA-EU@uim.dk, vhf@uim.dk og anro@uim.dk

Dato: 5. januar 2026
Sagsbeh.: Rikke Larsen
J.nr.: 26/00225

Udlændinge- og Integrationsministeriet har ved brev af 19. december 2025 (sagsnr. 2023-5130) anmodet om eventuelle bemærkninger til lovudkast om ændring af udlændingeloven (Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder).

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

Med venlig hilsen

Carsten Kristian Vollmer