



KOMMENTERET HØRINGSOVERSIGT

vedrørende

Forslag til lov om ændring af udlændingeloven

(Ny overenskomstbaseret erhvervsordning for certificerede virksomheder)

1. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

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

Akademikerne, Advokatrådet (Advokatsamfundet), Amnesty International, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, Arbejdsretten, AST, AOF Danmark, Børnerådet, Børns Vilkår, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), CEPOS, Danes Worldwide, Danmarks Biblioteksforening, Danmarks Rejsebureau Forening, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Byggeri, Dansk Erhverv, Dansk Flygtningehjælp, Dansk Flygtningehjælp Ungdom, Dansk Industri, Dansk Journalistforbund, Dansk Metal, Dansk Røde Kors, Dansk Tyrkisk Islamisk Stiftelse, Dansk Ungdoms Fællesråd, Dataetisk Råd, Datatilsynet, DCUM, DEA, De Danske Sprogcentre, Den Danske Helsinki-Komité for Menneskerettigheder, Det Centrale Handikapråd, Det Danske Spejderkorps, Det Nationale Integrationsråd, DIGNITY – Dansk Institut Mod Tortur, Domstolsstyrelsen, DUI – Leg og Virke, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Finans Danmark, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Foreningen for Grønlandske Børn, Frie Skolers Lærerforening, Færøernes Landsstyre (Tinganes), Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, Grønlands Selvstyre – Formandens Departement, HK/Danmark, HK/Kommunal, HK/Privat, HORESTA, Højesteretsdommerforeningen (HVR), Indvanderrådgivningen, Institut for Menneskerettigheder, International Community / Erhverv Aarhus, Kirkernes Integrationstjeneste, Knud Vilby, Kommunale Velfærdschefer, Kommunernes Landsforening, Kommunernes Revision, Kraka, Kristelig Arbejdsgiverforening, Krifa, KTO, Kvindernes Internationale Liga for Fred og Frihed, Landbrug & Fødevarer, Landsforeningen Adoption & Samfund, Landsforeningen af Forsvarsadvokater, Lederne, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Mellemfolkeligt Samvirke, Mino Danmark, Mødrehjælpen, Odense Universitetshospital – Indvandrermedicinsk Klinik, OAO, OMEP Danmark, Plums Fond, PROSA – Forbundet af It-professionelle, PRO-Vest, Red Barnet, Refugees Welcome, Retspolitisk Forening, Retten i Aalborg, Retten i Aarhus, Retten i Esbjerg, Retten i Glostrup, Retten i Helsingør, Retten i Herning, Retten i Hillerød, Retten i Hjørring, Retten i

25. juni 2026

Udlændinge- og
IntegrationsministerietInternational Arbejdskraft og EU-ophold
Slotsholmsgade 10
1216 København KTel. 6198 4000
Mail uim@uim.dk
Web www.uim.dk

CVR-nr. 36977191

Holbæk, Retten i Holstebro, Retten i Horsens, Retten i Kolding, Retten i Lyngby, Retten i Nykøbing Falster, Retten i Næstved, Retten i Odense, Retten i Randers, Retten i Roskilde, Retten i Svendborg, Retten i Sønderborg, Retten i Viborg, Retten på Bornholm, Retten på Frederiksberg, Rigsadvokaten, Rigsrevisionen, Rigspolitiet, SOS mod Racisme, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, Trykkefrihedsselskabet, Udlændingeretsadvokater, Udlændingenævnet, UNHCR Regional Representation for Northern Europe, UNICEF Danmark, Ungdommens Røde Kors, Vestre Landsret, Work-Live-Stay Southern Denmark, Ægteskab Uden Grænser, Østre Landsret, og 3F.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har modtaget høringssvar med bemærkninger fra:

Akademikerne, AOF Danmark, Arbejdsgiverforeningen KA, Byrial Rastad Bjørst, Dansk Arbejdsgiverforening, Danske Regioner, Datatilsynet, Danske Restauranter og Caf  er, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Finans Danmark, GLA-A, Kommunernes Landsforening, Krifa, Landbrug & Fødevarer, Lederne, Erhvervsstyrelsen, Folketingets Rigsrevision, Røde Kors og Udlændingenævnet.

Følgende har afgivet høringssvar, men har ikke haft bemærkninger til lovudkastet eller har ikke ønsket at udtale sig herom:

Ankestyrelsen, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Danes Worldwide, Færøernes Landsstyre, Grønlands Selvstyre, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Vestre Landsret og   stre Landsret.

Nedenfor er gengivet de væsentligste punkter af indholdsmæssig karakter i de modtagne høringssvar så vidt muligt opdelt efter den struktur, der er i lovforslagets bemærkninger. Udlændinge- og Integrationsministeriets og Beskæftigelsesministeriets kommentarer til høringssvarene er anført i kursiv.

Bemærkninger af teknisk og generel politisk karakter samt bemærkninger, der ikke vedrører lovudkastet, indgår ikke i h  ringsoversigten. Udlændinge- og Integrationsministeriet kan for en fuldstændig gennemgang af samtlige synspunkter henvise til høringssvarene, som er sendt til Folketingets Udlændinge- og Integrationsudvalg og Beskæftigelsesudvalg.

2. Høringssvarene

Røde Kors har anført, at erhvervsordninger i højere grad end i dette lovforslag bør tage højde for den medfølgende familie. Røde Kors opfordrer desuden til, at det undersøges, om den nedsatte beløbsgrænse og dermed   rlige indkomst for arbejdstageren og den medfølgende familie betyder, at medfølgende børn på den nye erhvervsordning lider væsentlige sociale og materielle afsavn. Røde Kors opfordrer desuden til, at der oprettes en eller flere statslige puljer for landsdækkende civilsamfundsaktører, der kan understøtte kommunerne og arbejdsmarkedets parter med denne opgave.

Landbrug & Fødevarer og Danske Restauranter og Caf  er (DRC) har bemærket, at det skønnede arbejdsudbud for ordningen på 550 fuldtidsbeskæftigede frem mod 2030 på tværs af alle erhverv er begrænset, og at ordningens samlede betydning for arbejdsudbuddet i landbrugserhvervet og restaurationsbranchen vil være begrænset.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig disse bemærkninger, som ikke giver anledning til at foretage ændringer af lovforslaget.

Erhvervsstyrelsen har anført, at styrelsen ikke har været i stand til at vurdere, om de administrative konsekvenser for erhvervslivet forbundet med den nye ordning er under bagatelgrænsen på 4 mio. kr. Dette ud fra, hvor mange private virksomheder der forventes at anvende ordningen og omfanget af de administrative konsekvenser.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har efterfølgende kvalificeret de administrative konsekvenser for erhvervslivet forbundet med lovforslaget, som vurderes at være under 4. mio. kr., og som derfor ikke har givet anledning til ændringer i lovforslaget.

2.1. Afgrænsningen af overenskomstområdet omfattet af den nye overenskomst-baserede erhvervsordning

Arbejdsgiverforeningen KA (KA) og Krifa har anført, at der – når adgangen til ordningen er betinget af, at virksomheden omfattes af navngivne organisationers overenskomster – er tale om singulær lovgivning, hvilket kan stride mod magtens tredeling, jf. Grundlovens    3. Det anføres, at der ikke er mulighed for at få prøvet, om andre overenskomster er de mest repræsentative, og at der allerede i lovgivningen er taget stilling til spørgsmålet om repræsentativitet.

Danmarks Restauranter og Caf  er (DRC) har anført at kravet om, at virksomhederne skal være dækket af en overenskomst, er u hensigtsmæssigt, da mange virksomheder i restaurationsbranchen ikke kan bruge ordningen.

KA, Krifa og DRC kritiserer endvidere afgrænsningen af, hvilke overenskomster der giver adgang til certificering, og anfører, at et objektivi  t kriterium som overenskomsternes indhold kunne være et mindre indgribende middel til at tjene formålet. Parterne anfører herudover, at afgrænsningen af overenskomster er problematisk i forhold til foreningsfriheden og udgør diskrimination, samt at den foreslåede ordning er problematisk i forhold til internationale konventioner. I den forbindelse anfører Krifa tillige, at afgrænsningen af overenskomster er problematisk i forhold til foreningsfriheden og udgør diskrimination. Krifa henviser herved til beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål 365, hvor ministeren oplyser, at organisationer, som afstår fra at anvende kollektive kampskridt til at understøtte overenskomstkrav, ikke indgår mange overenskomster, og antallet af lønmodtagere, der arbejder under disse organisationers overenskomster, er forholdsvis lavt. Krifa ser dette svar som udtryk for, at der er tale om diskrimination af ideologiske årsager.

Landbrug & Fødevarer har anført at den foreslåede ordning 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.

Beskæftigelsesministeriet bemærker i relation til kravet om overenskomstdækning, at den nye ordning bygger på, at overenskomstparterne i overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel fører kontrol med, at de lønmodtagere, der arbejder under overenskomsterne, faktisk får de i overenskomsterne fastsatte vilkår. Dette grundlæggende element i den nye ordning er årsag til, at det er en betingelse for certificering og arbejds- og opholdstilladelse, at det pågældende arbejde er overenskomstdækket.

Det forhold, at den nye ordning for international arbejdskraft på ordnede løn og arbejdsvilkår alene gælder virksomheder, der er omfattet af bestemte overenskomster, indebærer ikke, at der indføres lovgivning om enkelte fysiske eller juridiske personers forhold (konkret eller "singulær lovgivning").

Det bemærkes i relation til det anførte om repræsentativitet og overenskomsternes indhold, at det om de overenskomster, som kan benyttes på ordningen, kan anføres, at de overordnet må anses for indgået af de på fagområderne mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, idet der i vurderingen af repræsentativitet navnlig lægges vægt på forholdene på lønmodtagersiden. Repræsentativitet er ikke alene et spørgsmål om antallet af medlemmer, men vurderes også ud fra antallet af lønmodtagere, der er ansat under den pågældende organisations overenskomster på det pågældende fagområde.

Med valget af de nævnte overenskomster sikres det, at der på den enkelte virksomhed er kontrol med overholdelsen af overenskomstens bestemmelser, og at der kan gennemføres fagretlig behandling og eventuelt pålægges bod, hvis der er tvivl om, hvorvidt overenskomstbestemmelserne er iagttaget i det enkelte tilfælde. Som nævnt i bemærkningerne til lovforslaget er det væsentligt, at overenskomster, der omfattes af ordningen, sikrer ordnede løn- og arbejdsvilkår. Det er ikke alene overenskomsternes materielle bestemmelser, men også bestemmelser om kontrol og håndhævelse, herunder om behandling af tvister i det fagretlige system og regler om tillidsrepræsentanter, der bidrager hertil.

Med hensyn til det anførte om foreningsfrihed og diskrimination kan Beskæftigelsesministeriet oplyse, at den af Krifa gengivne passus fra beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål 365 ikke kan forstås som diskrimination af organisationer, der afstår fra at anvende kollektive kampskridt, idet årsagen til, at disse organisations overenskomster ikke kan lægges til grund for certificering, blandt andet er, at antallet af lønmodtagere, der arbejder under disse overenskomster, er forholdsvis lavt. Det bemærkes i den forbindelse, at der er mange forskellige overenskomster, som ikke vil kunne lægges til grund for certificering blandt andet som følge af, at det ikke er muligt at sikre, at samtlige overenskomstparter i Danmark indgår i det nødvendige samspil med udlændingemyndighederne, og at de faktisk forestår den

nødvendige kontrol. Den nye ordning bygger på, at overenskomstparterne i overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel fører kontrol med, at de lønmodtagere, der arbejder under overenskomsterne, faktisk får de i overenskomsterne fastsatte vilkår.

Særligt i relation til spørgsmålet om foreningsfrihed, herunder retten til ikke at være medlem af en forening (negativ foreningsfrihed), bemærkes, at overenskomster med FH's eller Akademikernes medlemsorganisationer, som en enkeltvirksomhed har indgået eller tiltrådt, kan udgøre grundlag for certificering. Det er således ikke korrekt, at virksomheder nødvendigvis skal melde sig ind i en arbejdsgiverorganisation for at blive certificeret. Med hensyn til lønmodtagerne i certificerede virksomheder, herunder udenlandske lønmodtagere, står det dem frit for, om de ønsker at være medlemmer af den overenskomstbærende organisation, en anden organisation eller helt at stå udenfor en organisation. På den baggrund er der ikke tale om en indskrænkning af hverken virksomheders eller lønmodtageres foreningsfrihed.

For så vidt angår internationale konventioner bemærkes, at efter Den Europæiske Menneskerettighedskonventions (EMRK) artikel 11, stk. 1, har enhver ret til frit at deltage i fredelige forsamlinger og til foreningsfrihed, herunder ret til at oprette og slutte sig til fagforeninger for at beskytte sine interesser. Efter EMRK artikel 14 skal nydelsen af de i EMRK anerkendte rettigheder og friheder sikres uden forskel på grund af køn, race, farve, sprog, religion, politisk eller anden overbevisning, national eller social oprindelse, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel eller ethvert andet forhold.

Det vurderes, at den nye ordning ikke rejser spørgsmål i forhold til EMRK artikel 11 eller EMRK artikel 14 sammenholdt med artikel 11. Det skyldes, at anvendelse af ordningen ikke generelt forudsætter, at en virksomhed er medlem af en arbejdsgiverforening, eller at en virksomhed er medlem af en specifik arbejdsgiverforening, men derimod at virksomheden er omfattet af visse kollektive overenskomster, der regulerer de generelle løn- og ansættelsesvilkår.

Efter artikel 12, stk. 1, i Den Europæiske Unions Charter om Grundlæggende Rettigheder (Charteret) har enhver ret til frit at deltage i fredelige forsamlinger og til foreningsfrihed på alle niveauer, navnlig i forbindelse med politiske og faglige sammenslutninger og medborgersammenslutninger, hvilket indebærer, at enhver har ret til sammen med andre at oprette fagforeninger og at slutte sig hertil for at beskytte sine interesser.

Det vurderes, at ordningen heller ikke rejser spørgsmål i forhold til Chartrets artikel 12, artikel 15, stk. 1 og 3, samt artikel 16. Som anført ovenfor vil en virksomhed, som ønsker at gøre brug af ordningen, kunne tiltræde en overenskomst, som er omfattet heraf.

ILO's konvention nr. 87 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig er fra 1948 og blev ratificeret af Danmark i 1951. Af de centrale bestemmelser i konventionen fremgår det, at arbejdstagere og arbejdsgivere uden forskel af nogen

art, er berettiget til at oprette og til alene under iagttagelse af den pågældende organisations bestemmelser at slutte sig til organisationer efter eget valg og uden forudgående tilladelse.

Efter konventionen er arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer berettiget til selv at udarbejde deres vedtægter og bestemmelser, til i fuld frihed at vælge deres repræsentanter, til at ordne deres administration og virksomhed samt til at udforme deres programmer. De offentlige myndigheder skal afholde sig fra enhver indblanding, som kan begrænse denne ret, eller som kan hæmme organisationerne i deres lovlige udøvelse heraf.

ILO's konvention nr. 98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger er fra 1949 og blev ratificeret af Danmark i 1955. Af de centrale bestemmelser i konventionen fremgår det, at arbejdstagere skal beskyttes mod foranstaltninger, der går ud på at modarbejde fagforeninger. Den beskyttelse skal i særdeleshed ydes mod foranstaltninger, der går ud på a) at gøre beskæftigelsen af en arbejdstager betinget af, at arbejdstageren ikke melder sig ind i en fagforening, eller at arbejdstageren ophører med at være medlem af en sådan forening; b) at afskedige eller på anden måde skade en arbejdstager på grund af arbejdstagerens medlemskab af fagforening eller som følge af deltagelse i fagforeningsvirksomhed uden for arbejdstiden eller med arbejdsgiverens samtykke i arbejdstiden.

Arbejdstager- og arbejdsgiverforeninger skal med hensyn til deres oprettelse, drift eller administration på fyldestgørende måde beskyttes mod hinandens indblanding, hvad enten denne indblanding sker direkte eller gennem repræsentanter eller medlemmer. Der skal om nødvendigt træffes foranstaltninger af regeringen, tilpasset efter forholdene i det enkelte land, til at opmuntre og fremme fuld udvikling og benyttelse af et organ, der giver mulighed for frivillige forhandlinger mellem arbejdsgivere eller arbejdsgiverorganisationer og arbejderorganisationer med henblik på regulering af arbejdsvilkårene gennem kollektive overenskomster.

Det kan – i forlængelse af ovenstående, der beskriver indholdet i ILO Konvention 87 og ILO Konvention 98 – oplyses, at den foreslåede ordning hverken 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.

2.2. Regelkompleksitet, behov for vejledning til virksomhederne og evaluering af ordningen

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

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har anført, at da den nye erhvervsordning indeholder mange krav og administrative elementer er det vigtigt, at ordningen følges tæt med henblik på at vurdere, om der er behov for justeringer for at imødekomme virksomhedernes behov for at kunne rekruttere nemt og gnidningsfrit.

Kommunernes Landsforening (KL) har anbefalet, at der sammen med den nye ordning foretages mere gennemgribende politiske tiltag målrettet reel forenkling af erhvervsopholdssystemet. Det anføres i den forbindelse, at der ikke er grund til, at virksomheder med ordnede arbejdsvilkår og overenskomst fortsat skal kæmpe med relativt komplicerede erhvervsopholdsordninger og øvrige regelsæt for at rekruttere arbejdskraft udefra.

Lederne har anført, at det er vigtigt, at man i forbindelse med evalueringen af ordningen og samspillet med andre ordninger sikrer, at en eventuel forenkling af ordningerne for rekruttering af internationale medarbejdere ikke medfører, at det bliver sværere at rekruttere internationale medarbejdere. Lederne foreslår desuden, at man i evalueringen også ser på de administrative omkostninger og byrder for erhvervslivet og eventuelle barrierer for at anvende ordningen.

Udlændinge- og Integrationsministeriet bemærker, at det fremgår af den fælles forståelse af grundlaget for den nye ordning, som den daværende regering og arbejdsmarkedets parter offentliggjorde i juni 2025, samt af lovforslagets pkt. 2.2, at ordningen vil blive evalueret inden for 2 år, hvor der bl.a. vil blive taget stilling til behovet for evt. kvote for optag og samspillet med øvrige ordninger, herunder ophævelse af ordninger, m.v.

DA, Finans Danmark, GLS-A og Lederne har alle påpeget behovet for vejledning af virksomhederne i forbindelse med etablering af ordningen. **DA** anfører således, at det er vigtigt, at virksomhederne får let tilgængelige og praktiske vejledninger, som gør det enkelt for virksomhederne at forstå og navigere i ordningen, og at erfaringer fra fast track-ordningen viser, at klar vejledning og tæt myndighedsdialog kan reducere byrderne markant, og at et tilsvarende serviceniveau bør etableres for den nye ordning.

Finans Danmark anfører, at det er helt centralt, at den nye ordning bliver så nem at anvende i praksis som muligt, og at det er afgørende, at administrationen tilrettelægges så effektivt og enkelt som muligt.

GLS-A anbefaler, at der udarbejdes vejledninger og digitale løsninger, som mindsker den administrative belastning, især for mindre og mellemstore virksomheder.

Lederne anfører, at ordningen indeholder en række yderligere krav til certificering i forhold til de eksisterende ordninger og efterspørger derfor, 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.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig DA, Finans Danmark, GLS-A og Lederne bemærkninger om vejledning af virksomheder. Ministeriet bemærker hertil, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration som led i implementeringen af den nye ordning vil sikre, at vejledning om ordningen er offentlig tilgængelig på udlændingemyndighedernes hjemmeside. Ministeriet bemærker herudover, at det følger af den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 21, nr. 7, at

virksomheder som betingelse for at blive certificeret til at bruge den nye ordning, skal deltage i et forudgående vejledningsmøde hos Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Endelig vil virksomheder, der certificeres, ligesom det er tilfældet med virksomheder, der er certificeret til brug af fast track-ordningen, blive tilknyttet en kontaktperson i styrelsen, som virksomheden kan kontakte ved eventuelle spørgsmål eller behov for yderligere vejledning.

2.3. Bemærkninger til arbejdsmarkedsparternes rolle i den nye overenskomstbaserede erhvervsordning

GLS-A har anført, at GLS-A bør inviteres ind i samarbejdet mellem Styrelsen for International Rekruttering og Integration og arbejdsmarkedets parter, da GLS-A er den eneste arbejdsgiverorganisation med en landbrugsoverenskomst på FH-området.

Udlændinge- og Integrationsministeriet bemærker, at det bl.a. fremgår af lovforslagets pkt. 2.2, at samarbejdet mellem Styrelsen for International Rekruttering og Integration og arbejdsmarkedets parter indebærer dels, at lønmodtagerorganisationer skal orienteres om de tro- og loveerklæringer, som virksomhederne skal udfylde og fremsende til Styrelsen for International Rekruttering og Integration, og som indeholder virksomhedens oplysninger om overenskomstdækning og stillingsbetegnelse m.v., dels at lønmodtagerorganisationerne oplyser Styrelsen for International Rekruttering og Integration om, hvorvidt de betingelser, som lønmodtagerorganisationerne skal kontrollere, er opfyldt. I det omfang virksomheder ønsker at anvende den nye ordning til at ansætte medarbejdere inden for GLS-A's område, vil GLS-A være en del af dette samarbejde.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) har anført, at det forudsættes, 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, og at dette bør tydeliggøres i lovforslaget.

Udlændinge- og Integrationsministeriet og Beskæftigelsesministeriet bemærker, at spørgsmålet om bod for brud på forpligtelser i henhold til kollektive overenskomster m.v. hører under Arbejdsrettens kompetenceområde og således er et aftalemæssigt anliggende. Hvis det ved fagretlig behandling fastslås, at den foreslåede § 9 a, stk. 42, om kontrol ikke er overholdt, vil det kunne have konsekvenser i forhold til den pågældende virksomheds certificering.

FH har desuden anført, at det er nødvendigt med oplysninger om stillingsbetegnelse, arbejdsområde og lønindplacering på tro- og loveerklæringen, som i forbindelse med udlændinges ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse efter den foreslåede ordning sendes til den relevante lønmodtagerorganisation.

Udlændinge- og Integrationsministeriet bemærker hertil, at lønoplysninger er omfattet af forvaltningslovens § 27, stk. 1, nr. 1, hvorefter den, der virker inden for offentlig forvaltning, har tavshedspligt med hensyn til oplysninger om enkeltpersoners private, herunder økonomiske, forhold.

Ministeriet bemærker endvidere, at tro- og loveerklæringen vil indeholde oplysninger om virksomhedens navn og CVR-nr., den relevante overenskomst og stilling, som udlændingen ansættes i, jf. herved lovforslagets almindelige bemærkninger pkt. 2.2.2.1. Den relevante lønmodtagerorganisation vil herefter i henhold til de regler og procedurer, der følger af den aftale om kontrol, som overenskomstparterne har indgået, eller i henhold til den lovfastsatte adgang til kontrol for lønmodtagerorganisationen efter den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 42, jf. lovforslagets § 1, nr. 37, bl.a. kunne indhente oplysninger fra virksomheden om f.eks. lønfastsættelse og lønindplacering for de medarbejdere, der er ansat i virksomheden efter ordningen.

Lønoplysninger vil på den baggrund ikke indgå i den tro- og loveerklæring, som Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal oversende til den relevante lønmodtagerorganisation i forbindelse med, at en udlænding ansøger om opholds- og arbejdstilladelse efter den nye ordning.

2.4. Øvrige bemærkninger

AOF Danmark har anbefalet, at det i lovforslaget eller den tilhørende implementering tydeliggøres – eller at der som minimum tages aktivt stilling til – en forpligtelse til dansksproglig opkvalificering for både virksomhed og medarbejder f.eks. ved, at certificerede virksomheder forpligtes til at informere ansatte om adgang til danskuddannelse, at virksomheder aktivt tager stilling til dansksproglig opkvalificering som led i on-boarding, og at vejledningsmateriale og implementering indeholder et tydeligt fokus på deltagelse i danskuddannelse.

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

Udlændinge- og Integrationsministeriet har noteret sig det anførte og bemærker hertil, at alle udlændinge, der kommer til Danmark på baggrund af erhvervsordningerne eller som familiemedlem til en udlænding med ophold efter erhvervsordningerne, har adgang til gratis danskundervisning, jf. lov om danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl. (danskuddannelsesloven) (lovbekendtgørelse nr. 1372 af 22. september 2022).

Byrial Rastad Bjørst har med henvisning til landeafgrænsningen for ordningen anført, at Sydkorea som en stor industrination med en veluddannet befolkning og længerevarende demokratisk tradition bør være omfattet af lovforslaget.

Udlændinge- og Integrationsministeriet bemærker, at listen over lande, hvis statsborgere kan benytte ordningen, er fastsat ud fra en række objektive kriterier. For at et land kan fremgå af listen, skal landet enten være 1) et top 10-tredjeland målt på summen af danske investeringer i udlandet og udenlandske investeringer i Danmark, 2) et EU-kandidatland, der forhandler om medlemskab af Den Europæiske

Union, eller 3) et land, som Danmark har indgået en bilateral mobilitetsaftale med. Hvis Sydkorea på et tidspunkt måtte opfylde et af disse kriterier og blive optaget på listen, vil sydkoreanske statsborgere kunne ansøge om opholdstilladelse efter ordningen. Der henvises til lovforslagets almindelige bemærkninger pkt. 2.2.2.2.

Danske Regioner, KL, Landbrug & Fødevarer, har alle anført, at kravet om forudgående vejledningsmøde i Styrelsen for International Rekruttering og Integration for virksomheder, der ønsker at blive certificeret til at bruge den nye ordning, er unødigt bureaukratisk og bør fjernes eller indskrænkes til f.eks. alene at omfatte mindre virksomheder. **KL** har hertil bemærket, at kravet om at deltage i et forudgående vejledningsmøde ikke bør gælde andre forvaltningsmyndigheder, herunder kommunerne, men at det alene bør være et tilbud. **Landbrug & Fødevarer** har anført, at kravet om et forudgående vejledningsmøde med SIRI er 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. **Lederne** har herudover anført, at det bør præciseres, at vejledningsmøderne kan afholdes som online-møder.

Udlændinge- og Integrationsministeriet bemærker hertil, at vejledningsmødet er med til at sikre, at virksomhederne er bekendt med de regler, der gælder for både en virksomheds certificering og for ansættelse af udlændinge på den nye ordning, hvor udlændinge kan påbegynde deres ansættelse, inden Styrelsen for International Rekruttering og Integration har færdigbehandlet deres ansøgning om opholdstilladelse. Mødet er derfor relevant for både virksomheder og offentlige institutioner, der ønsker at gøre brug af ordningen. Herudover giver vejledningsmødet mulighed for afklaring af eventuelle spørgsmål og uklarheder forud for ansættelse af udenlandsk arbejdskraft. Det bemærkes i den forbindelse, at der kun er tale om ét møde i forbindelse med ansøgningen om certificering. Den administrative og tidsmæssige byrde for virksomhederne vurderes derfor at være begrænset og at stå i rimeligt forhold til hensynet til at sikre korrekt efterlevelse af reglerne. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil tilrettelægge vejledningsmøderne, så der både tages højde for virksomhedernes og styrelsens arbejde hvilket indebærer, at møderne også kan afholdes virtuelt.

KL har fsva. opgørelse af, om en given løn lever op til den fastsatte beløbsgrænse på 300.000 kr. årligt (2025-niveau) anført, at det bør være tydeligt, at også andre overenskomstfastsatte arbejdstidsbestemte tillæg, som for eksempel tillæg for aften- eller natarbejde, indgår.

Udlændinge- og Integrationsministeriet henviser til lovforslagets almindelige bemærkninger pkt. 2.2.2.3, hvoraf det fremgår, at opgørelsen af, om beløbsgrænsen (322.000 i 2026-niveau) er opfyldt, vil ske på samme måde som for den almindelige og den supplerende beløbsordning. Det betyder, at Tillæg for f.eks. aften- og natarbejde vil kun kunne indgå i opgørelsen, hvis de fremgår af ansættelseskontrakten som faste tillæg.

KL efterspørger en løsning, så samtlige kommuner certificeres uden forudgående ansøgning fra hver enkelt kommune.

Udlændinge- og Integrationsministeriet bemærker, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration ikke kan tage stilling til, om betingelserne for certificering er opfyldt, hvis ikke der indgives en ansøgning for den arbejdsgiver, der ønsker at blive certificeret.

Landbrug & Fødevarer har anført, 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 Landbrug & Fødevarers rådgivere i landboforeningerne tager det i praksis ofte 3–5 måneder at få disse forhold på plads, hvilket gør forløbet unødigt langstrakt og uoverskueligt.

Udlændinge- og Integrationsministeriet henviser til lovforslagets almindelige bemærkninger pkt. 2.2.2.3., hvoraf det fremgår, at udbetaling af løn til en udlænding, der meddeles opholds- og arbejdstilladelse efter den nye ordning, skal ske til en dansk bankkonto, ligesom det gælder for udlændinge, der har opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse efter bl.a. den supplerende beløbsordning i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 13. Ved lov nr. 687 af 11. juni 2024 blev fristen for, hvornår udlændingen skal have oprettet en dansk bankkonto, forlænget fra 90 til 180 dage fra indrejsetidspunktet for at imødekomme lange sagsbehandlingstider hos bankerne for oprettelse af en konto.

FH har herudover anført, at det i loven bør præciseres, at det er den enkelte overenskomsts fuldtidsnorm, der er definerende for hvad der betegnes som fuldtid.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har indarbejdet FH's bemærkning i lovforslaget.

FH har desuden anført, at bestemmelsen om, at en virksomhed ikke må være omfattet af en lovlig arbejdskonflikt på tidspunktet for certificering bør ændres, således at virksomhederne allerede fra en varslet arbejdskonflikt er afskåret fra at gøre brug af ordningen.

Udlændinge- og Integrationsministeriet bemærker at, det er politisk besluttet, at betingelsen om, at en virksomhed ikke må være omfattet af en lovlig arbejdskonflikt på tidspunktet for certificering, skal administreres på samme måde, som betingelsen i dag administreres på fast track-ordningen, hvor der tages udgangspunkt i, at en arbejdskonflikt er en konflikt iværksat i overensstemmelse med gældende fagretlige regler. En varslet konflikt, der endnu ikke er iværksat, er således ikke tilstrækkelig til, at en virksomhed vil blive afskåret fra certificering.

FH har desuden anført, at det skal sikres, at de kontrolmøder, der følger af den foreslåede bestemmelse i § 9, stk. 42, foregår inden for arbejdstiden og med fuld løn, jf. også FH-DA's aftale om kontrol.

Udlændinge- og Integrationsministeriet bemærker hertil, at det er de relevante overenskomstparter, der fastsætter rammerne for den kontrol med ordningen, som lønmodtagerorganisationerne skal udføre enten på grundlag af en aftale med den relevante arbejdsgiverorganisation eller virksomhed eller på grundlag af den foreslåede bestemmelse i § 9 a, stk. 42, jf. lovforslagets § 1, nr. 37. Udlændinge- og Integrationsministeriet finder på den baggrund ikke, at der er behov for at regulere dette i lovforslaget.

GLS-A har anført, at kravet til antal ansatte for at en virksomhed kan blive certificeret til brug af den foreslåede ordning, bør sættes væsentligt ned, da det ellers vil afskære mange virksomheder inden for det grønne erhverv.

Landbrug & Fødevarer har anført, at en række af kriterierne i ordningen 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.

Udlændinge- og Integrationsministeriet bemærker hertil, det følger af den fælles forståelse af grundlaget for den nye ordning, som regeringen og arbejdsmarkedets parter offentliggjorde i juni 2025, at ordningen bl.a. skal indeholde de samme betingelser, som gælder efter fast track-ordningen. Ligesom certificering efter fast track-ordningen er den nye ordning derfor betinget af, at virksomheden har 10 fuldtidsansatte. Det bemærkes hertil, at kravet om antal fuldtidsansatte for certificering på fast track-ordningen blev nedsat fra 20 til 10 ved lov nr. 560 af 7. maj 2019 om ændring af udlændingeloven (Ændring af fast track-ordningen og certificeringsbetingelserne, ændring af reglerne om indgivelse af ansøgning om opholdstilladelse, forenkling af reglerne for forskere, ph.d.-studerende og etableringskortet, mere enkel ordning for autorisationsophold for læger og tandlæger, ny ordning for autorisationsophold for sygeplejersker og hjælp til arbejdsgivere m.v.). GLS-As og Landbrug & Fødevarers bemærkning giver på den baggrund ikke anledning til at ændre kravet om antal fuldtidsansatte.

Lederne har anført, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med oversendelse af en virksomheds tro- og loveerklæring til relevante lønmodtagerorganisationer også skal orientere virksomhedens ledelse herom.

Udlændinge- og Integrationsministeriet bemærker hertil, at virksomhederne i forbindelse med undertegnelsen af en tro- og loveerklæring vil blive gjort opmærksom på, at erklæringerne oversendes til relevante overenskomstparter som led i behandlingen af ansøgningen.

Udlændingenævnet har anført, at det på side 33 i lovforslaget vedrørende inddragelse af certificering fremgår, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal træffe afgørelse om en karensperiode på 1 år efter tidspunktet, hvor styrelsen træffer afgørelse om inddragelse, og at det efter Udlændingenævnets opfattelse bør korrigeres til, at karensperioden 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.

Udlændinge- og Integrationsministeriet bemærker, at Styrelsen for international Rekruttering og Integration træffer afgørelse om at inddrage en certificering, hvis certificeringen er opnået ved svig, eller hvis betingelserne for certificeringen ikke længere er til stede. I forbindelse med en afgørelse om inddragelse af en certificering skal styrelsen samtidig træffe afgørelse om, at der ikke kan meddeles en ny certificering i en periode på 1 år fra afgørelsestidspunktet. Dette følger af udlændingelovens § 9 a, stk. 22. Dette indebærer, at en virksomhed ikke kan benytte fast track-ordningen, før virksomheden efter perioden på 1 år eventuelt på ny måtte blive certificeret.

Påklages en afgørelse om inddragelse af en certificering, og tillægger Udlændingenævnet klagen opsættende virkning, kan virksomheden fortsat benytte fast track-ordningen under Udlændingenævnets behandling af klagesagen.

Det foreslås med lovforslaget, at en klage over en afgørelse om inddragelse af certificering efter den gældende fast track-ordning og den foreslåede nye overenskomstbaserede erhvervsordning kun skal kunne tillægges opsættende virkning, hvis særlige grunde taler derfor, jf. herved den foreslåede bestemmelse i § 33 b, stk. 3. Særlige grunde vil f.eks. kunne foreligge, hvis der er konkret grund til at antage, at Styrelsen for International Rekruttering og Integrations afgørelse om inddragelse er forkert.

Forslaget indebærer, at en klage over en afgørelse om inddragelse af en certificering, som det altovervejende udgangspunkt ikke vil blive tillagt opsættende virkning, og dermed vil virksomheden ikke kunne benytte fast track-ordningen eller den foreslåede nye overenskomstbaserede erhvervsordning, før virksomheden efter perioden på 1 år eventuelt på ny måtte blive certificeret.

Tillægges klagen derimod opsættende virkning kan virksomheden fortsat benytte fast track-ordningen eller den foreslåede nye ordning under Udlændingenævnets behandling af klagesagen. Udlændinge- og Integrationsministeriet finder således ikke, at en virksomhed skal afskæres fra at kunne benytte sin certificering, hvis der foreligger særlige grunde, som indebærer, at klagen tillægges opsættende virkning. Omvendt finder ministeriet, at det forhold, at en virksomhed påklager en inddragelse af en certificering til Udlændingenævnet ikke automatisk bør føre til, at karensperioden på 1 år først får virkning efter nævnets afgørelse.

3. Lovforslaget i forhold til lovudkastet

Der er foretaget mindre sproglige, strukturelle og lovtekniske ændringer samt de nævnte præciseringer og uddybninger, der er indarbejdet på baggrund af hørings-svarene.