

Forhåndsgodkendelsen vil gælde i en treårig periode og vil kunne forlænges ved, at arbejdsgiveren erklærer, at der ikke foreligger ændrede forhold.

En forhåndsgodkendelse betyder, at den enkelte virksomhed, når der søges om koncernopholdstilladelse til en ansat, ikke skal dokumentere, at virksomheden er en del af en international koncern. Udlændingenservice skal, når den enkelte udlænding søger om koncernopholdstilladelse, påse, at de øvrige betingelser for meddelelse af koncernopholdstilladelse er opfyldt, herunder at udlændingen skal til Danmark af innovative, projektmæssige eller uddannelsesmæssige årsager, og at ansættelse sker på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Virksomheder, der ikke er forhåndsgodkendt, vil skulle fremlægge dokumentation for koncernforhold m.v. i forbindelse med den enkelte ansøgning om opholdstilladelse efter ordningen, ligesom Udlændingenservice skal påse, at de øvrige betingelser er opfyldt, herunder at udlændingen skal til Danmark af innovative, projektmæssige eller uddannelsesmæssige årsager, og at ansættelse sker på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

7. Fastholdelse af opholdstilladelse i særlige situationer

7.1. De gældende regler

Efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, kan der i visse tilfælde gives opholdstilladelse til en udlænding, hvis oprindelige opholdstilladelse nægtes forlænget eller inddrages, når udlændingen er i et fast ansættelsesforhold af længere varighed eller gennem en længere periode har drevet selvstændig erhvervsvirksomhed, og beskæftigelsesmæssige eller erhvervs-mæssige hensyn taler derfor.

Formålet med bestemmelsen er bl.a. at tilgodese erhvervslivets behov for at kunne fastholde udenlandsk arbejdskraft.

Bestemmelsen finder anvendelse i forhold til udlændinge, der har haft opholdstilladelse efter udlændingelovens § 7 (flygtninge), § 8 (kvoteflygtninge), § 9 (familiesammenførte), § 9 b (humanitær opholdstilladelse), § 9 c (særlige grunde), § 9 d (tidligere danske statsborgere) og § 9 e (særlig opholdstilladelse til visse bosniske statsborgere og statsborgere fra Kosovo).

Det er en forudsætning for at kunne få opholdstilladelse efter bestemmelsen, at udlændingens oprindelige opholdstilladelse ikke er inddraget eller nægtet forlænget på grund af svig.

Kravet om, at der skal være tale om et længerevarende ansættelsesforhold, skal i øvrigt ses i forhold til,

at en udlænding i sådanne situationer typisk er oplært og har opbygget kvalifikationer og kompetencer i løbet af ansættelsesperioden. Et afslag på forlængelse af den oprindelige opholdstilladelse vil derfor betyde, at de virksomheder, som har ansat, oplært og opkvalificeret de pågældende – og som herved gør en væsentlig indsats for at integrere udlændinge på danske arbejdspladser – vil miste værdifuld arbejdskraft samtidig med, at integrationsindsatsen for både udlænding og virksomhed vil gå til spilde.

I dag kræves som udgangspunkt et ansættelsesforhold af mindst 2 års uafbrudt varighed hos samme arbejdsgiver. Der lægges også vægt på arbejdets karakter, da beskæftigelsesmæssige hensyn skal tale for meddelelse af opholdstilladelse. I praksis er adgangen til opholdstilladelse efter bestemmelsen dog mindre restriktiv end efter den almindelige bestemmelse i udlændingelovens § 9 a, stk. 1. Der vil således efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, kunne meddeles opholdstilladelse til udlændinge, som er beskæftigede med faglært arbejde eller arbejde, der kan sidestilles hermed. Opholdstilladelse kan derimod som altovervejende hovedregel ikke meddeles på baggrund af ufaglært beskæftigelse, f.eks. som rengøringsassistent.

7.2. Forslag om ændring af praksis

Aftalen om en jobplan indebærer, at den gældende ordning udvides til også at omfatte ufaglært arbejde, således at en udlænding med mindst to års beskæftigelse som ufaglært hos samme arbejdsgiver også kan få opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2. Det vil fortsat blive krævet, at de øvrige betingelser er opfyldt.

Der er tale om en praksisændring, og den gældende bestemmelse i § 9 a, stk. 2, videreføres således i forslaget til § 9 a, stk. 2, nr. 5, jf. lovforslagets § 1, nr. 3.

8. Jobskifte

8.1. De gældende ordninger

En arbejdstilladelse som led i beskæftigelse efter udlændingelovens § 9 a, jf. udlændingebekendtgørelsens § 30, stk. 1, og § 31, stk. 1, gives til beskæftigelse i et bestemt arbejdsforhold og er således stedfæstet. Det indebærer, at opholdstilladelsen er knyttet til en ansættelse hos en bestemt arbejdsgiver. En herboende udlænding, der har opholdstilladelse på baggrund af beskæftigelse, skal derfor søge om en ny opholdstilladelse, hvis vedkommende ønsker at skifte job, og den pågældende må ikke påbegynde et nyt arbejde, før der er meddelt en ny opholds- og arbejdstilladelse.