

Man skal ikke kunne få visum bare for at være hustru eller mand – eller for at blive far for den sags skyld.

Er det regeringens menneskesyn, at det her med at være hustru og mand og barn for den sags skyld – det sagde ministeren ikke noget om – ingenting betyder? Nu ryster ministeren på hovedet. Hvis det er sådan, at det her med, at vi er fædre og mødre og koner og mænd, rent faktisk betyder noget for regeringen – og der er jo sådan set ikke noget, der for os borgere er mere afgørende, når det kommer til stykket; der er jo intet, der er vigtigere end ens børn eksempelvis – vil integrationsministeren så prøve at løfte sløret for, hvordan dansk-udenlandske familier, som ikke kan opholde sig her i landet, og som ikke bare kan rejse til udlandet og tage bolig dér, kan få lov til at være det, der er allervigtigst for dem: hustruer, mænd, børn, fædre, mødre?

Integrationsministeren (Rikke Hvilshøj):

Så tror jeg, der er sket en lille misforståelse i forhold til det med visum. Visum er jo ret bredt, det er der alle muligheder for at få, og her bliver der ikke lagt sådan nogle kriterier ind.

Det, jeg kommenterede tidligere, var diskussionen om, hvordan man har mulighed for at få en stærkere tilknytning til Danmark, hvis man skal kunne overholde tilknytningskravet og dermed få familiesammenføring. Der er det, jeg siger, at der er indgange i form af uddannelse og arbejde. Fru Elsebeth Gerner Nielsen efterspurgte tidligere: Hvad er det så, der skal til? Og der er svaret, at det er de adgange, hvis jeg skal anbefale noget, man bruger for at kunne opnå den tilknytning.

Hermed sluttede spørgsmålet.

Spm. nr. S 56

6) Til integrationsministeren af:

Morten Østergaard (RV):

»Kan ministeren bekræfte, at der er en dispensationsmulighed fra reglen om 24 måneders fastansættelse hos samme arbejdsgiver i forbindelse med fornyelse af arbejds-/opholdstilladelse, og vil ministeren give indblik i de konkrete betingelser, som (jf. ministeriets praksis) kan udløse en sådan dispensation, samt i hvor mange tilfælde den er givet (numerisk og som andel af det samlede antal sager) og med hvilken begrundelse?«

Skriftlig begrundelse

To sager har for nylig påkaldt sig særlig opmærksomhed. For det første den tyrkiske kvinde der var fastansat og udnævnt til »årets fighter« på sin arbejdsplads, lærte dansk på aftenskole, men hvis ansættelsesforhold havde indebåret to ansættelser, da den første virksomhed gik konkurs. Hun blev udvist med henvisning til reglerne om fastansættelse hos samme arbejdsgiver, selv om 24-måneders-kravet var opfyldt. Tillige sagen om den faglærte kok fra Eksjugoslavien, som blev udvist, da han blot havde 21 måneders anciennitet på samme restaurant igen med henvisning til 24-måneders-reglen – til trods for at arbejdspladsen garanterede hans fortsatte beskæftigelse.

Juridiske eksperter har gransket lovgivningen og forarbejderne og slået fast, at der kan dispenseres fra kravet om 24 måneders fastansættelse hos samme arbejdsgiver. Spørgeren ønsker derfor konkret indblik i ministeriets tolkning og praksis omkring dispensering fra 24-månederskravet.

Integrationsministeren (Rikke Hvilshøj):

Jeg går ud fra, at spørgeren henviser til bestemmelsen i udlændingelovens § 9 a, stk. 2. Efter den bestemmelse kan visse udlændinge, der mister deres opholdstilladelse, under nærmere betingelser gives ny opholdstilladelse med henblik på fortsat beskæftigelse eller fortsat drift af selvstændig erhvervsvirksomhed.

Kl. 13.40

Betingelserne er bl.a., at disse udlændinge er i et fast ansættelsesforhold af længere varighed eller gennem en længere periode har drevet selvstændig erhvervsvirksomhed, og at beskæftigelsesmæssige eller erhvervs-mæssige hensyn taler herfor.

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at der ved et fast ansættelsesforhold af længere varighed som udgangspunkt forstås et ansættelsesforhold af mindst 2 års uafbrudt varighed hos samme arbejdsgiver. Baggrunden for det tidsmæssige krav er bl.a., at bestemmelsen i den her § 9 a, stk. 2, i udlændingeloven er tænkt anvendt i tilfælde, hvor arbejdsgiveren grundet en arbejdstagers længerevarende ansættelse og eventuelle oplæring i virksomheden nu har svært ved at undvære arbejdstageren.

Bestemmelsen i udlændingelovens § 9 a, stk. 2, er altså lempelig, da der ikke stilles krav om, at der ikke må være ledig herboende ar-