

## **ANTRAG AUF BESCHÄFTIGUNGS- UND ARBEITSERLAUBNIS B (Verlängerung)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Anlage finden Sie alle notwendigen Dokumente, die Sie zur Beschäftigung eines ausländischen Arbeitnehmers in der Deutschsprachigen Gemeinschaft benötigen.

Wir möchten Sie bitten, uns das vollständig ausgefüllte und unterzeichnete Antragsformular zusammen mit den aufgeführten Dokumenten zurückzusenden.

1. Das Antragsformular vollständig ausgefüllt, datiert und unterschrieben;
2. Ein durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterzeichnetes Exemplar des Arbeitsvertrags gemäß Art. 12, Absatz 1, des KE vom 9. Juni 1999 zur Ausführung des Gesetzes vom 30. April 1999 bzgl. der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer oder eine Abschrift des Vertrags, insofern der 1. Arbeitsvertrag von befristeter Dauer war.
3. Kopie des belgischen Aufenthaltsdokumentes des Arbeitnehmers (recto verso).
4. Das individuelle Lohnkonto des Arbeitnehmers für den abgelaufenen Beschäftigungszeitraum, aus dem hervorgeht, dass der Arbeitnehmer ein Gehalt erhalten hat, das seiner Funktion entspricht.
5. Eine Kopie der Zahlungsnachweise der vorerwähnten Löhne oder Gehälter. Insofern die Zahlung durch eine Sammelüberweisung getätigt wurde, ist eine Kopie des Kontoauszugs mit Abbuchung des Gesamtbetrages beizufügen.

Die zuständige Sachbearbeiterin



Ich nehme zur Kenntnis, dass Artikel 13 des Gesetzes vom 11. Februar 2013 zur Festlegung von Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen, folgenden Artikel in das Gesetz vom 30. April 1999 über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer eingeführt hat.

*Artikel 4/1: Der Arbeitgeber, der einen Drittstaatsangehörigen zu beschäftigen wünscht, muss:*

- 1. vorab überprüfen, dass dieser über ein Aufenthaltsdokument oder eine Aufenthaltserlaubnis verfügt.*
- 2. mindestens während der Dauer der Beschäftigung eine Kopie oder die Daten des Aufenthaltsdokumentes oder der Aufenthaltserlaubnis zur Verfügung der zuständigen Inspektionsdienste halten.*
- 3. Dienstantritt und Dienstaustritt gemäß den gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Bestimmungen melden (DIMONA).*

Unterzeichnet am .....

Unterschrift des Arbeitgebers

Zu .....

.....  
(Unterschrift)

### **Wichtige Mitteilung**

1. Die Beschäftigungs- und Arbeitserlaubnis haben keine Gültigkeit, wenn der Arbeitnehmer keine Aufenthaltserlaubnis erhält.
2. Um nach Ablauf des befristeten Zeitraums sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer weiterhin für Sie tätig sein kann, ist die Erneuerung einen Monat vor dem Ablauf der laufenden Arbeits- und Beschäftigungserlaubnis beim Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Gospertstraße 1, 4700 Eupen mittels des in einfacher Ausfertigung ausgefüllten vorliegenden Formulars zu beantragen.
3. Der ausländische Staatsangehörige, der das Land definitiv verlässt, muss vor seiner Abreise seine Arbeitserlaubnis bei der Gemeindeverwaltung seines Hauptwohnortes zurückgeben (Artikel 7 des K.E. vom 9. Juni 1999). Die Gemeindeverwaltung schickt die Arbeitserlaubnis an die Behörde, die diese ausgestellt hat, zurück.

---

Auszug aus dem Königlichen Erlass vom 9. Juni 1999 zur Ausführung des Gesetzes vom 30. April 1999 bezüglich der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer (BS 26.06.1999):

Art. 35 - §1. Die Beschäftigungserlaubnis wird entzogen:

1. wenn der Arbeitgeber betrügerische Mittel angewandt bzw. falsche Erklärungen abgegeben hat, um sie zu erhalten,
2. wenn die Anstellung entweder gegen die öffentliche Ordnung oder die öffentliche Sicherheit, die Gesetze und Verordnungen oder gegen die internationalen Abkommen und Vereinbarungen in Bezug auf die Einstellung und Beschäftigung von Arbeitnehmern ausländischer Staatsangehörigkeit verstößt,
3. wenn der Arbeitgeber nicht den gesetzlichen und ordnungsmäßigen Verpflichtungen in Bezug auf die Beschäftigung der Arbeitnehmer nachkommt,
4. wenn der Arbeitnehmer nicht gemäß den Besoldungsbedingungen und anderen Arbeitsbedingungen, die für die belgischen Arbeitnehmer gelten, beschäftigt wird,
5. wenn der Arbeitgeber nicht die Bedingungen einhält, an die die Erlaubnis gebunden ist,
6. bei einem Entzug der Arbeitsgenehmigung des vom Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmers.

In Anwendung des Gesetzes vom 8. Dezember 1992 über den Schutz des Privatlebens bei der Behandlung von Daten persönlicher Art sei darauf hingewiesen, dass die Behandlung der vorliegenden Daten dem Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft anvertraut wird. Verantwortlich für diese Daten ist die Deutschsprachige Gemeinschaft. Die Verarbeitung der Daten dient zur Überprüfung Ihres Antrags auf Arbeitserlaubnis in Anwendung des Gesetzes vom 30. April 1999 bezüglich der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer (BS 26.06.1999) und dessen Ausführungserlasse. Sie können Zugang zu den Sie betreffenden Daten erhalten und diese ggf. berichtigen lassen: wenden Sie sich diesbezüglich an die vorerwähnte Dienststelle (Anschrift siehe Briefkopf). Zusätzliche Auskünfte über die elektronische Datenverarbeitung von Daten persönlicher Art sind beim Ausschuss zum Schutz des Privatlebens erhältlich.

**Arbeitsvertrag gemäß Artikel 12, Absatz 1, des Königlichen Erlasses vom 9. Juni 1999  
zur Ausführung des Gesetzes vom 30. April 1999 bezüglich der Beschäftigung  
ausländischer Arbeitnehmer**

1. a) Name des Arbeitgebers bzw. des Unternehmens: .....
- b) Gesellschaftssitz des Unternehmens: .....
- c) Betriebssitz: .....
- d) Nummer und Bezeichnung der paritätischen Kommission, von welcher der Arbeitgeber abhängt:  
.....

2. a) Name und Vorname des Arbeitnehmers: .....
- b) Geburtsort und -datum: .....
- c) Staatsangehörigkeit: .....
- d) Zivilstand: ledig – verheiratet – verwitwet – geschieden: .....
- e) Aufenthaltsort bzw. Wohnsitz: .....
- f) Qualifikation: .....

3. Der Arbeitgeber stellt den Arbeitnehmer als ..... ein.  
Der Vertrag beginnt am Datum des Inkrafttretens der Beschäftigungserlaubnis für einen Zeitraum von zwölf Monaten<sup>1</sup>.

Der Arbeitgeber sichert dem Arbeitnehmer während dieser Zeitspanne eine regelmäßige Arbeit unter den gleichen Bedingungen wie den belgischen Arbeitnehmern des Unternehmens zu.

Der Arbeitgeber unterstützt den Arbeitnehmer, insbesondere bei Verwaltungsformalitäten. Ferner trifft er alle zweckmäßigen Maßnahmen, damit der Arbeitnehmer sich auf die Arbeit einstellen kann, die er ausführen soll, und erteilt ihm alle nützlichen Auskünfte über die Zahlung der Löhne und die Einlegung eventueller Beschwerden.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Laufzeit des Vertrags im Dienst des Arbeitgebers zu verbleiben und sämtliche Klauseln der Arbeitsordnung einzuhalten, die für alle beim besagten Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer gelten und von denen er in einer Sprache, die er versteht, in Kenntnis gesetzt wurde.

Wenn die Parteien nach Ablauf des in Absatz 1 vorgesehenen Zeitraums den Vertrag weiterhin ausführen, wird davon ausgegangen, dass sie den Vertrag auf unbestimmte Zeit verlängern wollen. In diesem Fall bleiben die Bestimmungen der Nummern 8 und 14 nur dann über den in Absatz 1 festgesetzten Zeitraum hinaus anwendbar, wenn die Parteien dies ausdrücklich vereinbaren<sup>2</sup>.

4. Für den Arbeitnehmer gelten in Belgien die gleichen Arbeitsbedingungen wie für einen belgischen Arbeitnehmer; genau wie ein belgischer Arbeitnehmer kommt er in den Genuss der Vorteile und unterliegt den Verpflichtungen, die sich aus der Sozialgesetzgebung und insbesondere den kollektiven Arbeitsabkommen ergeben.
5. Die Reisekosten ab dem Wohnort des Arbeitnehmers im Land, in dem er angeworben worden ist, bis zum Beschäftigungsort gehen zu Lasten des Arbeitgebers, außer wenn der Arbeitnehmer bei seiner Ankunft im Land, in dem er beschäftigt werden soll, verhindert ist oder sich weigert zu arbeiten.

Die Kosten für die Ausstellung der ersten zu seiner Beschäftigung in Belgien erforderlichen Arbeitserlaubnis gehen ebenfalls zu Lasten des Arbeitgebers.

6. Die Arbeitszeit wird gemäß den einschlägigen belgischen Gesetzen, deren Ausführungserlassen, den kollektiven Arbeitsabkommen und der Arbeitsordnung festgelegt.

---

<sup>1</sup> Wenn der Vertrag für einen anderen bestimmten Zeitraum als zwölf Monate geschlossen wird, müssen die Wörter „zwölf Monate“ durch die Dauer des Vertrages ersetzt werden.

<sup>2</sup> Dieser Vermerk muss in den Verträgen mit einer Laufzeit von 12 Monaten angegeben werden; er darf nicht in den befristeten Verträgen mit einer Laufzeit von weniger als 12 Monaten angegeben werden; diesbezüglich siehe Punkt 15.

Die Arbeitsregelung beträgt zur Zeit ..... Stunden pro Woche, die wie folgt verteilt sind:

.....

.....

.....

.....

.....

7. Bei gleicher Arbeit bezieht der Arbeitnehmer unter den gleichen Bedingungen wie belgische Arbeitnehmer den gleichen Lohn wie die Arbeitnehmer der gleichen Kategorie, die die gleiche Arbeit im Betrieb verrichten. Er erhält ebenfalls alle Prämien und alle Natural- oder Geldbezüge unter den gleichen Bedingungen wie die belgischen Arbeitnehmer

Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer die in der Region gesprochene Sprache nicht kennt, darf nicht zu einer Lohndiskriminierung führen oder zur Folge haben, dass ihm eine Arbeit zugewiesen wird, die seinen Fähigkeiten oder der Qualifikation, für die er eingestellt worden ist, nicht entspricht.

Der Lohn am Tag der Unterzeichnung des vorliegenden Vertrags beläuft sich auf

..... EUR pro .....

Der Arbeitnehmer erhält außerdem folgende zusätzliche Prämien und Bezüge:

.....

.....

.....

.....

.....

Dem Arbeitnehmer werden alle Schwankungen und Änderungen zugute kommen, die gegebenenfalls nach seiner Einstellung in den Lohnsätzen, im Betrag der Prämien und in den Natural- oder Geldbezügen auftreten werden.

8. Wenn der Arbeitnehmer durch die Schließung des Unternehmens wegen Jahresurlaubs unfreiwillig arbeitslos wird, zahlt der Arbeitgeber ihm für die nicht durch Urlaubsgeld gedeckten Tage des Jahresurlaubs eine Entschädigung, die dem Betrag des Arbeitslosengeldes in seiner Kategorie entspricht, insofern der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Abkommen über soziale Sicherheit, die ein Zusammenzählen der Beschäftigungsperioden ermöglichen, nicht die Anzahl Tage leisten konnte, die verlangt wird, um für die Arbeitslosenversicherung in Betracht zu kommen, und insofern er kein Anrecht auf eine andere normale tägliche Vergütung hat.
9. Wenn der Arbeitnehmer während seiner Beschäftigung in Belgien unfreiwillig arbeitslos wird, zahlt der Arbeitgeber ihm bis zu dem Zeitpunkt, wo er die Leistungen der Arbeitslosenversicherung in Belgien beanspruchen darf, eine Entschädigung, die dem Betrag des Arbeitslosengeldes in seiner Kategorie entspricht, unter der Bedingung jedoch, dass er während der vierzehn Tage, die dem Beginn seiner Arbeitslosigkeit unmittelbar vorausgehen, der Arbeit nicht mehr als einen Tag ohne Grund ferngeblieben ist und während dieser Tage der Arbeitslosigkeit keine andere garantierte Vergütung bezieht.
10. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, ab Ankunft des Arbeitnehmers in Belgien dessen medikamentöse und medizinische Versorgung und gegebenenfalls dessen Krankenhausaufnahme bei Krankheit zu gewährleisten.

Wenn die Krankheit jedoch länger als einen Monat dauert, sind die im vorhergehenden Absatz vorgesehenen Leistungen nur dann zu erbringen, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich beschäftigt worden ist.

Wenn die Krankheit zu einer Arbeitsunfähigkeit führt, ist der Arbeitnehmer, der in einer Wohnung des Arbeitgebers wohnt, von der Zahlung der Miete befreit, insofern er keine garantierte Vergütung bezieht.

Die vorangehenden Bestimmungen gelten nur bis zu dem Zeitpunkt, wo der Arbeitnehmer die Leistungen der Kranken- und Invalidenversicherung in Anspruch nehmen kann, und unter der Bedingung, dass er sich in Belgien aufhält.

11. Bei bleibender Invalidität von mehr als 66% infolge eines Arbeitsunfalls werden der Arbeitnehmer und gegebenenfalls sein Ehepartner und seine Kinder zu Lasten, die mit ihm unter einem Dach wohnen und denen es erlaubt ist, sich in Belgien aufzuhalten, auf Wunsch auf Kosten des Arbeitgebers bis zum Wohnsitz oder -ort des Arbeitnehmers im Ausland repatriiert, unter der Bedingung, dass diese Repatriierung spätestens einen Monat nach der Einigung der Parteien über den Prozentsatz bleibender Invalidität oder nach dem Endurteil des zuständigen Rechtsprechungsorgans erfolgt.
12. Stirbt der Arbeitnehmer infolge eines Arbeitsunfalls, werden sein Ehepartner und seine Kinder zu Lasten, denen es erlaubt ist, sich in Belgien aufzuhalten, auf ihren Wunsch auf Kosten des Arbeitgebers bis zum Wohnsitz oder -ort des Arbeitnehmers im Ausland repatriiert.
13. Unbeschadet der Bestimmungen von Artikel 32 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge kann vorliegender Vertrag nur aus schwerwiegenden Gründen vor Ablauf der in Nr. 3 festgelegten Frist aufgelöst werden.
14. Wenn dem Vertrag aus einem dem Arbeitgeber anzulastenden schwerwiegenden Grund ein Ende gesetzt wird oder im Falle eines unbegründeten Vertragsbruchs vor Ablauf der in Nr. 3 festgelegten Frist durch den Arbeitgeber, muss dieser unbeschadet der Bestimmungen von Artikel 35 und Artikel 40 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge die Kosten für die Repatriierung des Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz bis zum Wohnsitz oder -ort des Arbeitnehmers im Ausland übernehmen, außer wenn der Arbeitnehmer von einem anderen Arbeitgeber gemäß den Rechtsvorschriften über die Beschäftigung von Arbeitnehmern ausländischer Staatsangehörigkeit eingestellt worden ist beziehungsweise wird<sup>3</sup>.
15. Bei Beendigung des Vertrages aus gleich welchem Grund wird der Arbeitnehmer auf Kosten des Arbeitgebers vom Arbeitsplatz bis zu seinem Wohnsitz oder -ort im Ausland repatriiert.
16. Vor Beginn seiner Beschäftigung wird der Arbeitnehmer der durch die belgischen Rechtsvorschriften vorgesehenen ärztlichen Untersuchung unterzogen, dies im Hinblick auf die Entscheidung, ob er tauglich ist, die für ihn vorgesehene Arbeit auszuführen<sup>4</sup>.
17. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem allein lebenden Arbeitnehmer auf dessen Antrag hin eine angemessene Wohnung zum ortsüblichen Mietpreis zu besorgen, die den durch die belgischen Rechtsvorschriften vorgesehenen Hygieneanforderungen entspricht.
18. Der Arbeitnehmer bestätigt,
  - dass er eine Ausfertigung des vorliegenden Vertrags erhalten hat,
  - dass er die Sprache versteht, in der er aufgesetzt ist<sup>5</sup>,
  - dass er eine Übersetzung in einer Sprache, die er versteht, erhalten hat<sup>5</sup>.

Der Arbeitnehmer bestätigt ebenfalls, eine Ausfertigung der Arbeitsordnung des Unternehmens erhalten zu haben.

Den .....

Den .....

Unterschrift des Arbeitnehmers

Unterschrift des Arbeitgebers

---

<sup>3</sup> Die Verträge mit einer Laufzeit von 12 Monaten müssen pflichtgemäß einen der Punkte 14 oder 15 enthalten; die Verträge mit einer Laufzeit von weniger als 12 Monaten müssen Punkt 15 enthalten; Punkt 14 ist ausgeschlossen.

<sup>4</sup> Dieser Artikel ist nur dann pflichtgemäß im Vertrag zu vermerken, wenn die belgische Gesetzgebung eine medizinische Untersuchung bei der Einstellung auferlegt.

<sup>5</sup> Unzutreffendes streichen