

ANTRAG AUF BESCHÄFTIGUNGS- UND ARBEITSERLAUBNIS B

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 folgende Formulare, die sich in der angegebenen Reihenfolge in der Anlage befinden, vollständig ausgefüllt und unterzeichnet zurückzusenden.

- 1) Das Antragsformular zur Beschäftigung eines ausländischen Arbeitnehmers vollständig ausgefüllt und unterschrieben durch den Arbeitgeber oder seinen Bevollmächtigten. Bei dem Bevollmächtigten muss es sich um eine „physische Person“ mit ordnungsgemäßem Wohnsitz in Belgien handeln.
- 2) Eine Fotokopie des Personalausweises oder des Reisepasses des ausländischen Arbeitnehmers oder seines belgischen Aufenthaltsdokumentes, wenn er sich bereits in Belgien aufhält.
- 3) Ein ärztliches Attest, das frühestens 3 Monate vor dem Datum der Einreichung des Antrags ausgestellt wurde. Wenn der Arbeitnehmer sich im Ausland befindet, wird dieses ärztliche Attest von einem Arzt ausgestellt, der von belgischen diplomatischen oder konsularischen Vertretern in seinem Heimatland zugelassen ist.

!Sollte die betroffene Person über einen legalen Aufenthalt in Belgien verfügen und dies seit mindestens 2 Jahren, ist das ärztliche Attest nicht erforderlich. Das gleiche gilt im Falle einer Erneuerung der Beschäftigungs- und Arbeitserlaubnis.

- 4) 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.

Handelt es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag von 12 Monaten, muss entweder Artikel 14 oder Artikel 15 gestrichen werden.

Die zuständige Sachbearbeiterin



ANTRAG AUF ERLAUBNIS ZUR BESCHÄFTIGUNG EINES AUSLÄNDISCHEN ARBEITNEHMERS

In **einfacher Ausfertigung** durch den Arbeitgeber oder seinen Bevollmächtigten (schriftliche Vollmacht beifügen) auszufüllen und beim **Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Gospertstraße 1, 4700 Eupen** einzureichen.

ARBEITGEBER (Name und Vorname): _____ Staatsangehörigkeit: _____
wohnhaf in: _____ von Beruf: _____
handelnd in seiner Eigenschaft als: _____
der ¹: _____
Telefon: _____ E-Mail Arbeitgeber: _____
Tätigkeitsbereich des Unternehmens: _____ Unternehmens-Nr.: _____
LASS-Nr.: _____ Paritätische Kommission: _____ Berufl. Einstufung: _____

ARBEITNEHMER (Name und Vorname): _____ Staatsangehörigkeit: _____
Geschlecht: _____ Geboren am: _____ in: _____ Nationalregister : _____
Wohnsitz (wenn die Person sich noch im Ausland befindet)
Straße: _____ PLZ: _____ Ort: _____
Wohnsitz (wenn die Person sich in Belgien befindet)
Straße: _____ PLZ: _____ Ort: _____
derzeit Inhaber einer Arbeitserlaubnis Modell _____ Nr.: _____
und der Aufenthaltsgenehmigung ² _____ gültig bis: _____

BESCHÄFTIGUNG: der Arbeitgeber beantragt die Genehmigung, den Arbeitnehmer als _____
in ³ _____
ab dem _____ bis zum _____ zu beschäftigen.
Arbeitszeitregelung (Vollzeit oder Anzahl Stunden/Woche): _____

GEHALT: die Sozialversicherungsbeiträge werden gezahlt (Unzutreffendes streichen) in Belgien / im Ausland ⁴ von: _____
Das Bruttogehalt beläuft sich auf ⁵: _____ pro: _____

NUR IM FALLE DES ERSTANTRAGES AUSZUFÜLLEN
Wurde für die betreffende Stelle ein Stellenangebot beim Arbeitsamt veröffentlicht bzw. offen gehalten? Ja / Nein (unzutreffendes streichen) Referenznummer: Datum der Bekanntgabe://

¹ Vollständige Bezeichnung und Anschrift des Unternehmers, in dessen Namen Sie handeln, angeben, sowie eine Telefonnummer, unter der Sie zu erreichen sind.
² Ggf. Art und Nummer der dem Arbeitnehmer in Belgien erteilten Aufenthaltsgenehmigung angeben.
³ Vollständige Anschrift und ggf. Bezeichnung des Unternehmens, in dem die Arbeit verrichtet wird, angeben.
⁴ Falls die Sozialversicherungsbeiträge im Ausland gezahlt werden, Bezeichnung und Anschrift des ausländischen Unternehmens angeben, das den Arbeitnehmer bereitstellt.
⁵ Bruttogehalt (entsprechend Angaben LASS) angeben.

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 Monaten¹.

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 vereinbaren².

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.

¹ 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.

² 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 wird³.
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 auszuführen⁴.
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 ist⁵,
 - dass er eine Übersetzung in einer Sprache, die er versteht, erhalten hat⁵.

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

Den

Den

Unterschrift des Arbeitnehmers

Unterschrift des Arbeitgebers

³ 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.

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

⁵ Unzutreffendes streichen



ÄRZTLICHE BESCHEINIGUNG FÜR AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMER
MEDICAL CERTIFICATE FOR FOREIGN WORKER

Dem Antrag auf Erlaubnis, einen ausländischen Arbeitnehmer zu beschäftigen, oder dem Antrag auf Arbeitserlaubnis Modell A beizufügen, wenn der Arbeitnehmer seinen regelmäßigen Wohnsitz nicht in Belgien hat oder wenn der Arbeitnehmer seinen regelmäßigen Wohnsitz seit weniger als zwei Jahren in Belgien hat und dort zum ersten Mal beschäftigt wird (*to be joined with the application for a work permit in the name of a foreign worker who is not an EEE-national if the worker does not regularly reside in Belgium or if the worker has regularly resided in Belgium for less than two years and is employed in Belgium for the first time*).

Falls der Arbeitnehmer sich im Ausland aufhält, wird diese ärztliche Bescheinigung durch einen Arzt ausgestellt, der hierzu von den belgischen diplomatischen oder konsularischen Behörden im Ausland bezeichnet wurde (*if the worker resides abroad, this medical certificate will be delivered by a doctor appointed by the diplomatic or consular Belgian authorities abroad*).

Der (die) Unterzeichnende, - Name des Doktors der Medizin – (*the signatory - name of doctor in medicine*)

.....
bescheinigt (*certifies*) am heutigen Tage Herrn/Frau/Fräulein (*that he/she has this day examined Mr./Mrs./Miss*)

.....
Staatsbürgerschaft (*nationality*), Geburtsdatum
und -ort (*date and place of birth*)
wohnhaft in (*residing at*)

untersucht zu haben und ihn/sie auf der Grundlage einer allgemeinen Untersuchung sowie einer serologischen Untersuchung und einer Röntgenaufnahme der Lungen frei von ansteckenden oder übertragbaren Krankheiten befunden haben. Nichts deutet darauf hin, dass er/sie aufgrund seines/ihres Gesundheitszustands in absehbarer Zeit arbeitsunfähig sein wird (*and has found him/her, after a complete check up as well as a blood test and a chest X-ray examination, free of contagious or communicable diseases. Nothing in his/her state of health indicates that he/she might be incapacitated in the foreseeable future*).

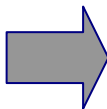
Ausgestellt am (*date of the certificate*) in (*at*)

Unterschrift des Arztes (*signature of MD*)

Stempel des Arztes

(*stamp of MD*)

Wenn der Arbeitnehmer nicht in Belgien wohnhaft ist (Ärztliche Bescheinigung im Ausland ausgestellt) / If the worker does not reside in Belgium (medical certificate given abroad)



Legalisierung durch die belgischen diplomatischen oder konsularischen Behörden im Ausland (legalisation by the diplomatic or consular Belgian authorities abroad):

--	--