



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Service de la population et des migrants SPoMi
Amt für Bevölkerung und Migration BMA

Route d'Englisberg 11, 1763 Granges-Paccot

Gesuch um Aufenthaltsbewilligung für Erbringer grenzüberschreitender Dienstleistungen

1. Auftraggeber

Name oder Firma :

Verantwortliche/r :

Adresse :

PLZ/Ort :

Tel. :

Fax :

Email :

Auszug aus dem Bundesgesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 8. Oktober 1999

Art. 5 Subunternehmer

¹ Werden im Bauhaupt- oder Baunebengewerbe Arbeiten von Subunternehmern ausgeführt, so haftet der Erstunternehmer (Total- General- oder Hauptunternehmer) zivilrechtlich für die Nichteinhaltung der Netto-Mindestlöhne und der Arbeitsbedingungen gemäss Artikel 2 Absatz 1 durch die Subunternehmer.

² Der Erstunternehmer haftet solidarisch für sämtliche ihm nachfolgenden Subunternehmer in einer Auftragskette. Er haftet nur, wenn der Subunternehmer zuvor erfolglos belangt wurde oder nicht belangt werden kann.

³ Der Erstunternehmer kann sich von der Haftung gemäss Absatz 1 befreien, wenn er nachweist, dass er bei jeder Weitervergabe der Arbeiten die nach den Umständen gebotene Sorgfalt in Bezug auf die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen angewendet hat. Die Sorgfaltspflicht ist namentlich erfüllt, wenn sich der Erstunternehmer von den Subunternehmern die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen anhand von Dokumenten und Belegen glaubhaft darlegen lässt.

⁴ Der Erstunternehmer kann zudem mit den Sanktionen nach Artikel 9 belegt werden, wenn er seine Sorgfaltspflichten gemäss Absatz 3 nicht erfüllt hat. Artikel 9 Absatz 3 ist nicht anwendbar.

Datum, Stempel und Unterschrift des Auftraggebers :

2. Ausländischer Dienstleister

Name oder Firma :

Art der Tätigkeit :

Verantwortliche/r :

Adresse :

PLZ/Ort :

Land:

Tel. :

Fax :

Email :

3. Arbeitszeit

Arbeitszeit : Von : bis :
De : bis :

4. Beschreibung der auszuführenden Arbeiten

Ort der Arbeiten :

Name der Firma oder des Einzelnen :

Adresse :

NPA/Ville :

Dauer der Arbeiten : von : bis :

Zahl der entsandten Arbeitnehmer:

Genaue Beschreibung der Arbeiten :

5. Beizulegende Unterlagen

- Kopie des Auftrags oder Werkvertrags oder Kopie des Kostenvoranschlags
- Kopie eines Identitätsausweises der entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Lebenslauf der entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Entsendebestätigung für jeden entsendeten Arbeitnehmer

6. Zustelladresse

**Amt für Bevölkerung
und Migration
Abteilung ausländische Arbeitskräfte
Rte d'Englisberg 11
CH - 1763 Granges-Paccot**

Telefon: +4126 / 305 24 85
Fax: +4126 / 305 24 82
E-Mail: semo@fr.ch

Dieses Gesuch ist vollständig und leserlich ausgefüllt zusammen mit den in Punkt 5 genannten Unterlagen an die unten stehende Adresse zurückzusenden, **mindestens 3 Wochen vor Arbeitsbeginn**

Ort und Datum :

Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers:

7. Erklärung des Arbeitgebers

Hiermit erklärt der unterzeichnete Arbeitgeber, vom Schweizer Gesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 8. Oktober 1999 Kenntnis genommen zu haben, insbesondere von den Artikeln 2 und 3 dieses Gesetzes, und verpflichtet sich, für die ganze Dauer der Entsendung und für alle entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die in der Schweiz geltenden minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen einzuhalten.

Ort und Datum :

Stempel und Unterschrift :

Auszug aus dem Bundesgesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 8. Oktober 1999

Art. 2 Minimale Arbeits- und Lohnbedingungen

¹ Die Arbeitgeber müssen den entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens die Arbeits- und Lohnbedingungen garantieren, die in Bundesgesetzen, Verordnungen des Bundesrates, allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen und Normalarbeitsverträgen im Sinne von Artikel 360a OR in den folgenden Bereichen vorgeschrieben sind:

- a. die minimale Entlohnung inklusive Zuschläge;
- b. Arbeits- und Ruhezeit;
- c. Mindestdauer der Ferien;
- d. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- e. Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- f. Nichtdiskriminierung, namentlich Gleichbehandlung von Frau und Mann.

² Sind im Zusammenhang mit der Sicherstellung von Lohnansprüchen, wie beispielsweise Ferien, Feiertage oder Kinderzulagen, Beiträge an Ausgleichskassen oder vergleichbare Einrichtungen durch allgemein verbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge vorgesehen, so gelten diese Bestimmungen auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden. Diese Bestimmung gilt nicht, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass er für den gleichen Zeitabschnitt Beiträge an eine solche Einrichtung im Staat seines Sitzes leistet.

^{2bis} Sieht ein allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag einen obligatorischen Beitrag an Weiterbildungskosten vor, so gelten die entsprechenden Bestimmungen auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden, sofern deren Entsendung länger als 90 Tage dauert.

^{2ter} Sieht ein allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag die Hinterlegung einer Kautions durch den Arbeitgeber vor, so gelten die entsprechenden Bestimmungen auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden.

^{2quater} Sieht ein allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag die Möglichkeit der Verhängung einer Konventionalstrafe durch die mit der Durchsetzung des Vertrages betrauten paritätischen Organe vor, so gelten die entsprechenden Bestimmungen bei Verstößen gegen Artikel 2 auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden.

³ Die im Zusammenhang mit der Entsendung gewährten Entschädigungen gelten als Lohnbestandteil, sofern sie keinen Ersatz für tatsächlich getätigte Aufwendungen wie solche für Reise, Verpflegung und Unterkunft darstellen.

⁴ Die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen müssen für die ganze Dauer des Einsatzes eingehalten werden.

⁵ Der Bundesrat kann Bestimmungen erlassen, wonach der ausländische Arbeitgeber nachweisen muss, dass er die Sozialabgaben entrichtet.

Art. 3 Unterkunft

Der Arbeitgeber muss den entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Unterkunft garantieren, die dem üblichen Standard am Einsatzort bezüglich Hygiene und Komfort genügt. Die Abzüge für Unterkunft und Verpflegung dürfen das ortsübliche Mass nicht übersteigen.