

**Amt für Migration Aufenthalt**

Fruttstrasse 15  
6002 Luzern  
Telefon 041 228 77 80  
migration@lu.ch  
www.migration.lu.ch

Gesuch für erwerbstätige Asylsuchende (N)

**LU-Ref.-Nummer:** \_\_\_\_\_ **ZEMIS-Nummer:** \_\_\_\_\_

- Stellenantritt
- Stellen- oder Berufswechsel
- Nebenerwerb

**Gesuchsteller/in = Arbeitgeber/in**

Name des Betriebes: \_\_\_\_\_ E-Mail \_\_\_\_\_  
 Plz, Ort, Strasse: \_\_\_\_\_ Tel. Nr. \_\_\_\_\_  
 Verantwortliche Person: \_\_\_\_\_ BUR-Nr. \_\_\_\_\_

**Angaben zur ausländischen Arbeitskraft**

Familienname/n \_\_\_\_\_ Ledigennamen \_\_\_\_\_  
 Vorname/n \_\_\_\_\_ Geburtsdatum \_\_\_\_\_  
 Geschlecht  weiblich  männlich  
 Zivilstand \_\_\_\_\_  
 Elternteil Schweizer/in  ja  nein Nachweis \_\_\_\_\_  
 Staatsangehörigkeit \_\_\_\_\_ Passgültigkeit \_\_\_\_\_  
 Gegenwärtige Aufenthaltsadresse \_\_\_\_\_  
 Beschäftigung beim Gesuchsteller als \_\_\_\_\_  
 Gewünschte Anstellungsdauer vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

**Allfällige letzte Tätigkeit der ausländischen Arbeitskraft in der Schweiz**

Arbeitgeber \_\_\_\_\_  
**Wichtig:** Ist das bisherige Arbeitsverhältnis ordnungsgemäss aufgelöst worden?  ja, per \_\_\_\_\_  
 nein

Jeder Stellenantritt darf nur mit ausdrücklicher Bewilligung des Amtes für Migration erfolgen. Zuwiderhandlungen sind strafbar.

## Angaben zur Beschäftigung

1. **Lohn** (Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die orts- und berufsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen einzuhalten.)

Bruttolohn pro Stunde resp. pro Monat Fr. \_\_\_\_\_

Abzüge:

- AHV/IV/EO in % \_\_\_\_\_ ALV in % \_\_\_\_\_  
- BVG in % \_\_\_\_\_ UVG in % \_\_\_\_\_  
- Quellensteuer in % \_\_\_\_\_ Nettolohn pro Stunde resp. pro Monat ca. Fr. \_\_\_\_\_

2. **Kinderzulagen resp. Ausbildungszulagen** pro Kind Fr. \_\_\_\_\_

3. **Arbeitszeit pro Woche:** \_\_\_\_\_ Stunden, verteilt auf \_\_\_\_\_ Tage

4. **Ferien** werden \_\_\_\_\_ Wochen gewährt.

Die Abgeltung der Ferien mit Lohnzuschlägen ist in der Regel nicht zulässig. Zulässig ist die Abgeltung mit Lohnzuschlägen nur in folgenden Fällen: Sehr unregelmässige Arbeitsverhältnisse mit längeren Pausen (z.B. Aushilfen). Sehr kurzfristige Arbeitsverhältnisse (wenige Wochen). Der Erholungszweck darf nicht beeinträchtigt werden.

Sind die Voraussetzungen erfüllt, können die Ferien als rechtsgültig abgegolten betrachtet werden, wenn der Ferienzuschlag mit jeder einzelnen Lohnabrechnung klar ausgewiesen wird (Franken oder Prozente). Allgemeinere Formulierungen oder eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag genügen gemäss bundesgerichtlicher Praxis nicht.

5. **Vorgesehene Krankenkasse**

Krankenkasse: \_\_\_\_\_ Ort/Sektion: \_\_\_\_\_

6. **Einsatzbetrieb** resp. Arbeitsort: \_\_\_\_\_

### Beilagen:

- Arbeitsvertrag (Kopie)
- Praktikumsvertrag (Kopie)  
(**Achtung:** Praktika in Branchen mit festgesetzten Praktikumlöhnen (GAV) sind bis zu einem Jahr möglich. Praktika in Branchen ohne festgesetzte Praktikumlöhne sind bis zu einem Jahr möglich, sofern sie durch eine Integrationsstelle begleitet werden.)
- Bestätigungsschreiben Integrationsstelle, sofern Praktikum
- Beleg für die Einhaltung der Stellenmeldepflicht, sofern die Stelle meldepflichtig ist

\_\_\_\_\_

Unterschrift: .....

Ort / Datum:

(Stempel / Unterschrift Arbeitgeber/in)

### Rechnungsadresse (Falls nicht identisch mit Adresse Gesuchsteller/in)

Name des Betriebes: \_\_\_\_\_ E-Mail \_\_\_\_\_

Plz, Ort, Strasse: \_\_\_\_\_ Tel. Nr. \_\_\_\_\_

Verantwortliche Person: \_\_\_\_\_ BUR-Nr. \_\_\_\_\_