Einkünfte aus unselbständiger Arbeit in beiden Zentren

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

Artikel 15 weist Einkünfte aus unselbständiger Arbeit dem Staat zu, in dem die Arbeit ausgeübt wird. Der Ansässigkeitsstaat behält das ausschließliche Besteuerungsrecht, wenn sich der Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten höchstens 183 Tage im anderen Staat aufhält, von einem Arbeitgeber bezahlt wird, der nicht im anderen Staat ansässig ist, und die Vergütung nicht von einer dortigen Betriebsstätte getragen wird.[1] Bei Token-Zuteilungen an Mitarbeiter, die in beiden Zentren arbeiten, folgt die Aufteilung den Arbeitstagen während der Vesting-Periode. Hat ein Ingenieur 60 Prozent der Vesting-Periode in Singapur und 40 Prozent in Zug gearbeitet, werden 60 Prozent des Vesting-Werts in Singapur und 40 Prozent in der Schweiz besteuert, jeweils zu dem dort maßgeblichen Zeitpunkt. Singapur besteuert beim Vesting. Die Schweiz besteuert nach ihrer Einordnung der Zuteilung, bei einem als Lohn erhaltenen Zahlungs-Token also beim Zufluss. Die beiden Zeitpunkte können auseinanderfallen. Der Mandant zahlt dann womöglich in einem Staat früher Steuern als im anderen, und eine Anrechnung ist erst möglich, wenn beide besteuert haben. Die Regel der fiktiven Ausübung bei Aktienplänen (Kapitel VI dieses Teils) gilt beim Ausscheiden des Mitarbeiters für den Singapur zuzurechnenden Anteil.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Anmerkungen

1. DBA Singapur–Schweiz 2011, Art. 15 (Einkünfte aus unselbständiger Arbeit; 183-Tage-Regel innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten; Voraussetzungen zu Arbeitgeber und Betriebsstätte). ↩

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com