Zahlungen und Löhne in Token

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

Mitarbeiter und Auftragnehmer in Token zu bezahlen, ist an beiden Standorten in Grenzen zulässig. Nach Schweizer Recht ist der Lohn in gesetzlicher Währung zu zahlen, sofern nichts anderes vereinbart ist. Für die Zahlung in Token braucht es daher eine schriftliche Vereinbarung. Sozialversicherungsbeiträge und Quellensteuer werden auf den Wert in Schweizer Franken im Zeitpunkt der Zahlung berechnet.[1] Der Employment Act Singapurs verlangt die Zahlung des Lohns in gesetzlichen Zahlungsmitteln und erlaubt Sachleistungen nur für bestimmte Vergünstigungen. Token können Arbeitnehmern daher nur als Bonus oder Zusatzleistung außerhalb des gesetzlichen Lohns gezahlt werden, oder Auftragnehmern, die nicht unter das Gesetz fallen.[2] Eine Gruppe, die ihre Auftragnehmer in Singapur in USDC bezahlt, sollte prüfen, ob sie damit einen grenzüberschreitenden Geldtransferdienst im Sinne des Payment Services Act (PSA) erbringt. Zahlt sie für eigene Rechnung, liegt dieser Dienst nicht vor. Sie sollte außerdem sicherstellen, dass die Steuer des Auftragnehmers einbehalten wird, wo dies vorgeschrieben ist.

© 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. OR, SR 220, Art. 323b Abs. 1 (Lohn in gesetzlicher Währung, sofern nichts anderes vereinbart); AHVG, SR 831.10, Art. 5 Abs. 2 (Beiträge auf sämtlichen Entgelten einschließlich Naturalleistungen). Teil G, Kapitel IV. ↩
2. Employment Act 1968 (2020 Rev. Ed.), s. 21 (Zahlung des Lohns in gesetzlichen Zahlungsmitteln) und s. 27 (Abzüge); Leitlinien des Ministry of Manpower zu Sachleistungen. Teil M, Kapitel VI. ↩

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