Personal, Arbeitsverhältnisse und Token-Pläne

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

Beschäftigung an beiden Standorten

Das Schweizer Arbeitsrecht ist im Obligationenrecht kodifiziert und wird durch das Arbeitsgesetz ergänzt. Das Singapurer Arbeitsrecht steht im Employment Act 1968, überlagert vom Common Law. Nach europäischen Maßstäben sind beide arbeitgeberfreundlich. Für die Strukturierung entscheidend ist, dass formeller Arbeitgeber die Einheit sein muss, an deren Standort die Arbeit geleistet wird, denn Bewilligungen und Sozialversicherung folgen dem Arbeitgeber. Eine Schweizer GmbH kann ohne Präsenz in Singapur keinen dort ansässigen Entwickler beschäftigen. Arbeitet ein Mitarbeiter in Singapur für einen Schweizer Arbeitgeber ohne Singapurer Einheit, begründet er eine Betriebsstätte der Schweizer Gesellschaft, und es kommt zu einem Versäumnis bei der Lohnsteuer.[1] Zur Wahl stehen eine lokale Einheit, ein Employer-of-Record-Anbieter oder ein freies Mitarbeiterverhältnis. Letzteres birgt in beiden Ländern das übliche Risiko der Scheinselbständigkeit.

© 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.

Bei der Sozialversicherung gibt es deutliche Unterschiede. In der Schweiz zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils rund 5,3 Prozent des Lohns ohne Obergrenze in die erste Säule (AHV/IV/EO). Hinzu kommen die Arbeitslosenversicherung und ein obligatorischer Beitrag zur zweiten Säule, der mit dem Alter steigt.[2] Der Singapurer Central Provident Fund gilt nur für Staatsbürger und Permanent Residents. Der Arbeitgeber eines Ausländers mit Employment Pass zahlt daher überhaupt keine Sozialabgaben, eine Ersparnis von etwa zehn bis zwanzig Prozent der Lohnsumme gegenüber der Schweiz.[3] Ein Sozialversicherungsabkommen zwischen der Schweiz und Singapur gibt es nicht. Ein nach Singapur entsandter Schweizer Staatsangehöriger scheidet daher aus dem Schweizer System aus, sofern er nicht freiwillig weiter AHV-Beiträge zahlt.

Token-Pläne

Token-Pläne für Mitarbeiter und Mitwirkende sind in den meisten Protokollgruppen der wertvollste Bestandteil der Vergütung und an zwei Standorten am schwierigsten zu verwalten. Die Schweiz besteuert Mitarbeiterbeteiligungen nach Art. 17a ff. DBG und dem Kreisschreiben Nr. 37 der ESTV, das die Verwaltung analog auf Token anwendet. Token, über die bei Zuteilung frei verfügt werden kann, werden bei Zuteilung besteuert. Token mit Vesting werden besteuert, wenn sie unverfallbar werden, und für Sperrfristen gilt ein Einschlag.[4] Singapur besteuert Token, die als Einkünfte aus unselbständiger Arbeit zufließen, zum Marktwert in dem Zeitpunkt, in dem der Mitarbeiter das Recht auf sie erwirbt. Ein Aufschub nach dem Qualified Employee Equity-Based Remuneration Scheme steht für Aktien zur Verfügung, für Token aber nicht eindeutig.[5] Eine Gruppe mit einem einzigen Token-Plan hat daher zwei Steuertatbestände, zwei Bewertungsstichtage und zwei Quellensteuerregime. Die Planbedingungen müssen es dem Verwalter erlauben, Token zu verkaufen oder einzubehalten, um die Steuer des Mitarbeiters in jedem Land zu finanzieren.

© 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.

Checkliste

Ein Token-Plan für eine schweizerisch-singapurische Gruppe sollte vor der ersten Zuteilung Folgendes regeln: - die zuteilende Einheit (die Stiftung über eine Mitwirkendenvereinbarung oder die beschäftigende Gesellschaft) - den Vesting-Plan und ob das Vesting zeitabhängig, meilensteinabhängig oder beides ist - Bewertungsquelle und Tageszeit für jeden Steuertatbestand in jedem Land - den Einbehaltungsmechanismus (Sell-to-Cover oder Nettoabwicklung) und wer ihn ausführt - die Behandlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Tod und Erwerbsunfähigkeit - die Lock-up-Frist und die Richtlinie zu Handelsfenstern, abgestimmt auf die Marktmissbrauchsregeln aus Kapitel V - die Ruling-Strategie gegenüber der Zuger Steuerverwaltung und, bei großen Plänen, gegenüber der IRAS

Anmerkungen

1. Doppelbesteuerungsabkommen Schweiz–Singapur, SR 0.672.968.91, Art. 5 (Betriebsstätte) und Art. 15 (Einkünfte aus unselbständiger Arbeit); Income Tax Act 1947, s. 45 ff. (Quellenabzug) und Employment Act 1968 (2020 Rev. Ed.). ↩

2. Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946 (AHVG), SR 831.10, Art. 5 und Art. 13 (Beitragssätze von je 4,35 Prozent für Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die AHV; zusammen mit IV und EO je 5,3 Prozent für die erste Säule); Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG), SR 831.40, Art. 7 und Art. 16. ↩

3. Central Provident Fund Act 1953 (2020 Rev. Ed.), s. 7 und First Schedule (Beiträge für Arbeitnehmer, die Staatsbürger oder Permanent Residents sind); Arbeitgeberbeitrag von 17 Prozent und Arbeitnehmerbeitrag von 20 Prozent für Arbeitnehmer bis 55 Jahre, begrenzt durch die Obergrenze für den ordentlichen Lohn (Ordinary Wage Ceiling). ↩

4. DBG, SR 642.11, Art. 17a bis 17d; Verordnung über die Bescheinigungspflichten bei Mitarbeiterbeteiligungen vom 27. Juni 2012

© 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.

(MBV), SR 642.115.325.1; ESTV, Kreisschreiben Nr. 37 vom 30. Oktober 2020 (ersetzt die Fassung vom 22. Juli 2013), „Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen“, Ziff. 3 (analoge Anwendung auf Token gemäß dem Arbeitspapier der ESTV zu Kryptowährungen). Teil G, Kapitel IV. ↩

5. Income Tax Act 1947, s. 10(6) (Gewinne aus Mitarbeiteraktienoptionen und Aktienzuteilungen); IRAS e-Tax Guide, „Income Tax Treatment of Digital Tokens“, Abschnitt 7; IRAS, „Tax Treatment of Employee Stock Options and Other Forms of Employee Share Ownership Plans“ (QEEBR). 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