

PERSONALKOSTEN UNTER KONTROLLE – BEVOR ES TEUER WIRD

**Warum faire Löhne, saubere
Dokumentation und klare HR-
Strukturen messbar Kosten
sparen.**

Typische Mandatssituationen:

- gewachsene Strukturen ohne klare Steuerung
- stark steigende Personalkosten
- bevorstehende Prüfung
- Nachfolgesituation
- Restrukturierungsphase

**Die aktuellen Zahlen der
Finanzkontrolle Schwarzarbeit
(FKS) sind deutlich:**

- 25.765 geprüfte Arbeitgeber
- 6.121 eingeleitete Verfahren wegen möglicher Verstöße gegen das Mindestlohngesetz!!!

Besonders im Fokus der Prüfungen:

- **Gastronomie & Hotellerie**
- **Baugewerbe**
- **Transport & Logistik**
- **Friseur- & Kosmetikbetriebe**
- **personalintensive Dienstleistungsbereiche**

***Doch die eigentliche Frage lautet
nicht:
„Droht eine Prüfung?“***

***Sondern:
Ist Ihre Organisation
wirtschaftlich und strukturell
vorbereitet?***



“
Prävention
spart
doppelt.



**ABOUT
WORK**

www.about-work.de



WO UNTERNEHMEN HEUTE GELD VERLIEREN

Nicht nur durch Bußgelder, sondern durch:

- unklare Arbeitszeitmodelle
- fehlerhafte oder fehlende Zeiterfassung
- unbezahlte Überstunden
- intransparente Lohnbestandteile
- ineffiziente Verwaltungsprozesse
- fehlendes Personalcontrolling
- mangelnde Führungsstruktur

Oft sind es gewachsene Strukturen – keine böse Absicht.

Doch die finanziellen Folgen sind real: Nachzahlungen, Konflikte, Haftungsrisiken, unnötige Personalkosten.



Olga Punko

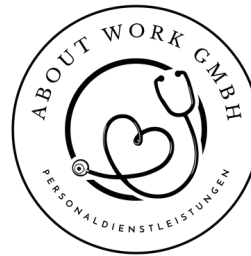
**Geschäftsführerin &
Transformationspartnerin**

Mob. +49 151 – 720 107 94
op@about-work.de / www.about-work.de

COMPLIANCE IST KEIN PFLICHTPROGRAMM – SONDERN KOSTENSTEUERUNG.

Unternehmen, die ihre HR-Strukturen strategisch ausrichten, gewinnen:

- ✓ Rechtssicherheit
- ✓ Planbare Personalkosten
- ✓ Transparente Steuerung
- ✓ Stabilität für Geschäftsführung
- ✓ Vertrauen bei Mitarbeitenden
- ✓ Wettbewerbsvorteile im Fachkräftemarkt



UNSER ANSATZ: ANALYSE. STRUKTUR. UMSETZUNG.

Wir begleiten Unternehmen bei:

- Analyse bestehender Entgelt- und Arbeitszeitstrukturen
 - Prüfung von Dokumentations- und Zeiterfassungssystemen
 - Aufbau rechtssicherer HR-Prozesse
 - Einführung digitaler Steuerungsinstrumente
 - Entwicklung klarer Führungs- und Verantwortungsmodelle
 - Vorbereitung auf Prüfungen
 - Optimierung von Personalkostenstrukturen
- Nicht reaktiv – sondern strategisch.**

