



Ingo Schmitz Management Consulting

01.06.2026

Fachkräftelösungskonzept Execution Beats Strategy - Österreich 2026

für die ganze Wirtschaft am Beispiel von AUSTRIA TRIPLE HELATH

**Nachhaltige Sicherung von Fachkräften im Gesundheitswesen durch
Telemedizin, KI-HEALTH und internationale „Industry-Ready“-Struktu-
ren mit Fair Recruiting -lokal & global-**

Inhalt

1. Fachkräftestrategie Österreich 2026 (Konzept).....	2
Vorwort.....	2
1. Ausgangslage und Herausforderungen	3
2. Leitprinzipien der Fachkräftestrategie	4
2.1 Execution Beats Strategy	4
2.2 Fachkräftesicherung entlang des gesamten Lebenszyklus	4
2.3 Kombination aus nationaler Qualifizierung und internationaler Ergänzung	4
2.4 Faire, praktisch echte menschenrechtskonforme Fachkräftegewinnung.....	4
2.5 Technologie als Entlastungsinstrument und Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit	4
3. Die drei Säulen einer österreichischen Fachkräftestrategie	4
3.1 Qualifizierungsoffensive im Inland.....	4
3.2 Modernisierung von Lehre und Berufsbildung	5
3.3 Internationale Fachkräftegewinnung als strategischer Hebel.....	5
4. Der „Industry-Ready“-Ansatz	6
5. Vorreiterprojekt „AUSTRIA TRIPLE WIN“ in Kombination mit Schlüsselbranchen	6
5.1 Internationale Pilotpartnerschaften.....	6
5.2 Das „Industry-Ready“-Modell	7
5.3 Österreich als praktische Vorreiterrolle Europas	7
5.4 Europäisches Best-Practice-Modell.....	8
6. Qualitäts- und Gütesiegel „FairTop ³ “ im internationalen Fachkräfte-Recruiting	8
FairTop ³	8



Ingo Schmitz Management Consulting

7. Integration neu gedacht.....	9
8. Vermeidung systemischer Fehlentwicklungen	9
9. Technologie, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit Österreichs	9
10. Wirtschaftliche und strategische Chancen	10
11. Umsetzung und Governance	10
12. Schlussfolgerung	11
2. Industry-Ready-Projekt „AUSTRIA TRIPLE HEALTH“ – für Bevölkerung, Fachkräftekollegen und internationale Fachkräfte	11
2.1 Qualität ist nicht verhandelbar	12
2.2 Verifizierung von Qualität.....	13
2.3 Fazit:	14
3. Qualitätssiegel FairTOP ³ mit Menschenrechtsorganisationen für die Bevölkerung (Kunden), Arbeitgeber und alle Fachkräfte, lokal oder global	15
3.1 Verifiziertes Menschenrechts- und Employer-Compliance-System stärkt Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen (Lösungsmodell Österreichs für EU und UN)	15
4. EXECUTION BEATS STRATEGY: AUSTRIA TRIPLE HEALTH	18
Einmaliges nationales Fachkräftekontingent.....	18
4.1 Signalwirkung für den Arbeitsmarkt	19
4.2 Vorreiterrolle für die österreichische Wirtschaft.....	19
4.3 Skaleneffekte und wirtschaftlicher Nutzen	19
4.4 Nachhaltige Struktur statt kurzfristiger Personalgewinnung	19
4.5 Auswahl geeigneter Herkunftsländer	19
4.6 Gesundheit als gesamtes Ökosystem.....	20
4.7 Übertragbarkeit auf die gesamte Wirtschaft.....	20
5. Telemedizin als europäische Zukunftschance	20
6. Strategische Partnerschaft mit Indien (Freihandelsabkommen EU-Indien)	21

1. Fachkräftestrategie Österreich 2026 (Konzept)

Vorwort

Österreich steht vor einer strukturellen Herausforderung von historischer Dimension. Der anhaltende Wandel in Wirtschaft, Technologie und Gesellschaft sowie die beginnende Pensionierungswelle der geburtenstarken Jahrgänge verändern den österreichischen Arbeitsmarkt grundlegend. Der Fachkräftemangel ist nicht länger eine zukünftige Prognose, sondern bereits heute in zahlreichen Branchen Realität



Ingo Schmitz Management Consulting

Besonders betroffen sind systemrelevante Bereiche wie Gesundheit und Pflege, technische Berufe, Digitalisierung, Infrastruktur sowie öffentliche Dienstleistungen. Gleichzeitig steigt der internationale Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte deutlich an.

Österreich verfügt über eine starke wirtschaftliche Basis, hohe Innovationskraft sowie ein leistungsfähiges Bildungs- und Ausbildungssystem. Dennoch zeigt sich zunehmend, dass die Zahl der nachrückenden Fachkräfte den tatsächlichen Bedarf in vielen Bereichen nicht mehr vollständig decken kann.

Diese Fachkräftestrategie versteht sich daher nicht als weiteres theoretisches Konzeptpapier, sondern als konsequent umsetzungsorientierter Handlungsrahmen. Das Leitprinzip lautet:

Execution Beats Strategy

Im Mittelpunkt stehen konkrete Maßnahmen, rasche Wirksamkeit, internationale Skalierbarkeit sowie nachhaltige Entlastung bestehender Systeme.

Die Strategie verbindet:

- Qualifizierung im Inland,
- Modernisierung von Lehre und Berufsbildung,
- gezielte internationale Fachkräftegewinnung,
- technologische Innovation,
- sowie faire und qualitätsgesicherte Integration mit Menschenrechtsstandards.

Österreich verfolgt dabei das Ziel, eine europäische Vorreiterrolle bei moderner, verantwortungsvoller und wirksamer Fachkräftepolitik einzunehmen.

1. Ausgangslage und Herausforderungen

Der Fachkräftemangel hat durch mehrere parallelen Entwicklungen eine neue Qualität erreicht:

- demografischer Wandel,
- steigende Nachfrage in systemrelevanten Berufen,
- zunehmende Digitalisierung,
- Künstliche Intelligenz
- strukturelle Überlastung bestehender Belegschaften,
- sowie begrenzte Wirksamkeit bisheriger Maßnahmen.

Insbesondere im Gesundheitswesen zeigt sich bereits heute eine erhebliche Belastung des Personals. Hohe Arbeitsintensität, fehlende Entlastung und begrenzte Personalreserven beeinträchtigen weiterhin zunehmend die Attraktivität vieler Mangelberufe für junge Menschen.

Im europäischen Vergleich wird deutlich, dass zahlreiche Staaten zwar umfassende Fachkräftestrategien entwickelt haben, deren praktische Umsetzung jedoch vielfach hinter den Erwartungen zurückbleibt. Lange Anerkennungsverfahren, bürokratische Hürden, unzureichende Integration sowie ineffiziente „Training-on-the-job“-Modelle führen häufig dazu, dass internationale Fachkräfte erst verspätet und zu sehr hohen zusätzlichen Kosten für Arbeitgeber wirksam eingesetzt werden können.

Gleichzeitig entstehen hohe zusätzliche Belastungen (keine Entlastung) für bestehende Teams und erhebliche volkswirtschaftliche Zusatzkosten von Steuergeldern in Millionenhöhe.



Ingo Schmitz Management Consulting

Österreich verfolgt daher bewusst einen neuen Ansatz:

Nicht zusätzliche Konzepte, sondern konsequente Umsetzung, standardisierte Prozesse und unmittelbar wirksame praktische Maßnahmen stehen im Mittelpunkt. Insbesondere der parallele Direktstart zur Umsetzung in der Praxis seitens Österreichs.

2. Leitprinzipien der Fachkräftestrategie

Die österreichische Fachkräftestrategie basiert auf folgenden Grundprinzipien:

2.1 Execution Beats Strategy

Der Fokus liegt auf praktischer Umsetzung, klaren Zuständigkeiten, messbarer Wirkung und rascher Entlastung bestehender Systeme. Analog der jahrzehntelangen wirksamen Systeme von großen international tätigen Konzernen und deren globalen Erfahrungen und Standards.

2.2 Fachkräftesicherung entlang des gesamten Lebenszyklus

Menschen sollen in allen Lebensphasen unterstützt werden:

- von elementarer Bildung,
- über Schule und Ausbildung,
- bis hin zu Weiterbildung und beruflicher Neuorientierung, insbesondere im Hinblick auf die anstehenden Veränderungen der künstlichen Intelligenz und Robotik.

2.3 Kombination aus nationaler Qualifizierung und internationaler Ergänzung

Die Fachkräftesicherung erfolgt:

- durch Stärkung heimischer Ausbildung, insbesondere im Hinblick auf KI und Robotik
- sowie durch gezielte internationale Fachkräftegewinnung als ergänzendes Instrument.

2.4 Faire, praktisch echte menschenrechtskonforme Fachkräftegewinnung

Internationale Fachkräftegewinnung erfolgt im holistischen Ansatz schon im Anwerbeland:

- transparent,
- qualitätsgesichert,
- fair,
- und unter echter Einhaltung der Menschenrechtsstandards.
- orientiert an der jahrzehntelang entwickelten etablierten Lösungssysteme

2.5 Technologie als Entlastungsinstrument und Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit

Digitalisierung, Automatisierung, Robotik und Künstliche Intelligenz sollen Beschäftigte entlasten, Prozesse beschleunigen und neue Arbeitsmodelle ermöglichen. Österreich stellt sich dem Wettbewerb und nutzt diese Potenziale im holistischen Gesamtkontext der Fachkräftestrategie.

3. Die drei Säulen einer österreichischen Fachkräftestrategie

3.1 Qualifizierungsoffensive im Inland

Die Qualifizierung im Inland bleibt ein zentraler Bestandteil der Strategie.



Ingo Schmitz Management Consulting

Dazu zählen insbesondere:

- Ausbau von Ausbildungsplätzen von zukunftssicheren Berufen
- gezielte Förderung von Mangelberufen,
- berufliche Weiterbildung im Hinblick auf die Änderungen durch KI und Robotik
- Qualifizierung von Erwachsenen ohne Berufsabschluss,
- stärkere Berufsorientierung aufgrund des gerade eintretenden Arbeitsmarktwandels,
- sowie durchlässigere Bildungswege.

Qualifizierung bleibt die Grundlage für:

- nachhaltige Beschäftigung,
- soziale Aufstiegschancen,
- wirtschaftliche Stabilität,
- und langfristige Wettbewerbsfähigkeit.

3.2 Modernisierung von Lehre und Berufsbildung

Das duale Ausbildungssystem bleibt ein wesentlicher Pfeiler der österreichischen Fachkräftesicherung.

Gleichzeitig erfordert die moderne Arbeitswelt:

- zeitgemäße Ausbildungsinhalte in zukunftssicheren Berufen
- stärkere Einbindung der Wirtschaft, im Hinblick auf die praktischen Anforderungen der Wirtschaft jetzt und in Zukunft.
- digitale Kompetenzen, insbesondere KI, Automatisierung und Robotik
- höhere berufliche Abschlüsse,
- sowie attraktive Karriereperspektiven außerhalb rein akademischer Bildungswege.

Die Attraktivität von Mangelberufen soll dabei nicht primär durch Kommunikationskampagnen, sondern vor allem durch:

- bessere Arbeitsbedingungen,
- moderne Technologien,
- stabile Teams,
- und spürbare Entlastung erhöht werden.

3.3 Internationale Fachkräftegewinnung als strategischer Hebel

Die internationale Fachkräftegewinnung bildet den zentralen Hebel zur kurzfristigen Entlastung systemrelevanter Bereiche.

Österreich setzt dabei auf:

- staatlich koordinierte Programme,
- klar definierte Fachkräftekontingente,
- standardisierte Prozesse,
- sowie auf das etablierte internationale Recruitingsystem von „Industry-Ready“-Fachkräften.

Der Grundsatz lautet:

Berufliche und soziale Integration beginnt im Herkunftsland – nicht erst im Zielland.



Ingo Schmitz Management Consulting

4. Der „Industry-Ready“-Ansatz

Österreich verfolgt in Europa einen neuen, zukunftsorientierten Ansatz der internationalen Fachkräftegewinnung. Das soziale „Chancengeber“ System hat sich in Europa nicht bewährt, sowohl aus Kostengründen als insbesondere auch zur Mehrbelastung von im Fachkräftemangel arbeitenden Personal durch mehrmonatige Zusatzbelastungen.

Internationale Fachkräfte sollen bereits im Herkunftsland gezielt vorbereitet werden:

- fachlich nach österreichischen Standards,
- sprachlich inklusive Fachsprache,
- kulturell,
- sowie systemisch auf Arbeitswelt und Gesellschaft in Österreich.

Dieser Ansatz bietet entscheidende Vorteile und hat sich bei Großkonzernen jahrzehntelang bewährt:

- unmittelbare Einsatzfähigkeit,
- raschere sofortige Entlastung bestehender Teams,
- höhere Produktivität,
- schnellere Integration,
- geringere Belastung der Betriebe,
- sowie höhere langfristige Bindung.

Im Unterschied zu klassischen europäischen Modellen erfolgt die Vorbereitung nicht erst im laufenden Arbeitsprozess in Europa, mit erheblicher zusätzlicher Belastung des Bestandspersonal und unüberschaubaren finanziellen Mehrkosten sowie unkalkulierbarem Zeithorizont, sowohl für die Kollegen, Arbeitgeber, Kunden und Fachkräfte selbst, sondern bereits vor der Einreise nach Österreich.

Dadurch entsteht ein deutlich effizienteres und nachhaltigeres System der Fachkräfteintegration.

5. Vorreiterprojekt „AUSTRIA TRIPLE WIN“ in Kombination mit Schlüsselbranchen

Zur praktischen Umsetzung der Fachkräftestrategie startet Österreich das Pilotprojekt:

Austria Triple Win mit Schlüsselbranchen

Ziel ist der Aufbau eines skalierbaren, qualitätsgesicherten und international übertragbaren Systems zur Gewinnung von Fachkräften im Gesundheitswesen sowie in weiteren systemrelevanten Schlüsselbranchen des öffentlichen Bereichs.

Neben dem Gesundheits- und Pflegewesen umfasst das Modell insbesondere:

- öffentliche Infrastruktur,
- technische Mangelberufe,
- Energie- und Versorgungsbereiche,
- öffentliche Betriebe,
- Digitalisierung,
- sowie weitere kritische Schlüsselbranchen mit strukturellem Fachkräftemangel.

5.1 Internationale Pilotpartnerschaften

Als Pilotländer startet Österreich zunächst mit:

Unternehmen: Ingo Schmitz Management Consulting
VAT / USt-ID: DE251989651
Tax / Steuer-Nr.: 311/5180/1391
Geschäftsführer: Ingo Schmitz
Sonnenstr. 84, 48429 Rheine
www.skills4companies.com

COPYRIGHT
ISM 2026
Alle Rechte vorbehalten
©2026 ISMC

ISM.Group GmbH (ISM)
Sonnenstr. 84
48429 Rheine
(HRB 15518, Amtsgericht Steinfurt)
www.ismc.group
info@ismc.group



Ingo Schmitz Management Consulting

- Indien,
- sowie Usbekistan
- etc.

Die Auswahl erfolgt auf Grundlage:

- hoher Ausbildungsqualität,
- international anerkannter Abschlüsse,
- bestehender Ausbildungskapazitäten,
- sowie etablierter Strukturen zur Fachkräftequalifizierung.

Eine besondere Rolle spielt dabei die praktische Erfahrung Österreichs mit sogenannten „industry-ready“-Fachkräften im Rahmen der internationalen Berufswettbewerbe WorldSkills 2024 in Lyon, Frankreich.

Insbesondere durch die Erfahrungen von SkillsAustria konnte in der Praxis beobachtet werden, dass Fachkräfte – vor allem aus Indien und China – bereits ein hohes fachliches und praxisorientiertes Qualifikationsniveau aufweisen, das unmittelbar an die Anforderungen moderner Arbeitsmärkte, wie in Österreich, direkt anschlussfähig ist.

Diese Erfahrungen bestätigen, dass vorbereitete und gezielt qualifizierte internationale Fachkräfte für Österreich eine unmittelbare Bereicherung und gleichzeitig eine praktikable Lösung für akute Fachkräfteengpässe darstellen können.

5.2 Das „Industry-Ready“-Modell

Das Modell setzt bereits im Herkunftsland an und umfasst insbesondere:

- Ausbildung nach österreichischen Standards innerhalb bestehender lokaler Strukturen,
- parallele Anerkennungsverfahren,
- strukturierte Sprachprogramme mit sozialer und fachlicher Sprache,
- kulturelle und arbeitsmarktbezogene Integrationsvorbereitung,
- sowie langfristige Integrations- und Karriereperspektiven in Österreich.

Dadurch sollen internationale Fachkräfte bereits vor ihrer Einreise bestmöglich auf die beruflichen, sprachlichen und gesellschaftlichen Anforderungen in Österreich vorbereitet werden.

Der entscheidende Vorteil dieses Modells liegt darin, dass Fachkräfte:

- schneller einsatzfähig sind,
- bestehende Teams unmittelbar entlasten,
- die Produktivität rascher erhöhen,
- sowie nachhaltiger integriert werden können.

5.3 Österreich als praktische Vorreiterrolle Europas

Österreich verpflichtet sich im Rahmen dieser Strategie bewusst dazu, im eigenen öffentlichen Gesundheitswesen sowie in öffentlichen Unternehmen selbst eine aktive praktische Vorreiterrolle einzunehmen.

Damit wird die Fachkräftestrategie nicht nur theoretisch definiert, sondern unmittelbar im eigenen staatlichen Verantwortungsbereich umgesetzt.

Die dabei gewonnenen Erfahrungen, Standards und Prozesse sollen anschließend als direkt nutzbares Modell für die gesamte österreichische Wirtschaft dienen.



Ingo Schmitz Management Consulting

Dadurch kann:

- die österreichische Wirtschaft unmittelbar von den praktischen Lösungen profitieren,
- die Umsetzungsgeschwindigkeit erhöht,
- sowie die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Österreich nachhaltig gestärkt werden.

5.4 Europäisches Best-Practice-Modell

Mit der erfolgreichen praktischen Umsetzung setzt Österreich neue Maßstäbe in der europäischen Fachkräftepolitik.

Das Projekt soll als:

- Best-Practice-Modell,
- europäischer Referenzrahmen,
- sowie skalierbares Zukunftsmodell dienen.

Österreich positioniert sich damit als europäischer Vorreiter bei der Lösung einer der größten strukturellen Herausforderungen Europas – der nachhaltigen Sicherung qualifizierter Fachkräfte in systemrelevanten Bereichen.

Das Modell kann perspektivisch auch von anderen europäischen Staaten übernommen oder adaptiert werden und damit einen wesentlichen Beitrag zur Stabilisierung des europäischen Arbeitsmarktes leisten.

6. Qualitäts- und Gütesiegel „FairTop³“ im internationalen Fachkräfte-Recruiting

Ein zentraler Bestandteil der Strategie ist die Einführung des Qualitäts- und Gütesiegels:

FairTop³

Dieses Gütesiegel schafft erstmals einen umfassenden Standard für, welches schon im Anwerbe-land greift:

- faire,
- transparente,
- qualitätsgesicherte,
- und menschenrechtskonforme Fachkräftegewinnung.

Der Standard umfasst insbesondere:

- Verbot illegaler Vermittlungsgebühren,
- transparente Rekrutierungsprozesse,
- geprüfte Qualifikationen,
- Background-Checks vor und nach Einreise,
- Schutz vor Instrumentalisierung, Kriminalisierung und/oder Radikalisierung
- Schutz vor Ausbeutung,
- sowie unabhängige Kontrolle.

Namhafte internationale Organisationen und Menschenrechtsinstitutionen werden europaweit erstmalig in die Qualitätssicherung eingebunden.

Dadurch erhalten:

Unternehmen: Ingo Schmitz Manage-
ment Consulting
VAT / USt-ID: DE251989651
Tax / Steuer-Nr.: 311/5180/1391
Geschäftsführer: Ingo Schmitz
Sonnenstr. 84, 48429 Rheine
www.skills4companies.com

COPYRIGHT
ISM 2026
Alle Rechte vorbehalten
©2026 ISMC

ISM.Group GmbH (ISM)
Sonnenstr. 84
48429 Rheine
(HRB 15518, Amtsgericht Steinfurt)
www.ismc.group
info@ismc.group



Ingo Schmitz Management Consulting

- Fachkräfte Schutz und Sicherheit,
- Arbeitgeber verlässliche Standards,
- und Österreich internationale Glaubwürdigkeit.

7. Integration neu gedacht

Integration wird künftig systematisch vorverlagert.

Bereits vor der Einreise erfolgen im Anwerbeland:

- verpflichtende Integrationsprogramme,
- Sprachtraining inklusive Fachsprache,
- kulturelle Vorbereitung,
- sowie arbeitsmarktbezogene Orientierung.

Unterstützt wird dieser Prozess durch österreichische Institutionen und Integrationspartner.

Ziel ist:

- schnellere gesellschaftliche Integration,
- höhere Akzeptanz,
- geringere Konfliktpotenziale,
- sowie langfristige Bindung an den Standort Österreich.

8. Vermeidung systemischer Fehlentwicklungen

Österreich verfolgt bewusst das Ziel, Fehlentwicklungen anderer Staaten nicht zu wiederholen.

Insbesondere soll verhindert werden:

- übermäßige Abhängigkeit von Zeitarbeit,
- Destabilisierung von Stammbeschaftungen,
- steigende Systemkosten,
- sowie kurzfristige und ineffiziente Personalmodelle.

Im Mittelpunkt stehen:

- langfristige Beschäftigung,
- stabile Teams,
- planbare Personalstrukturen,
- und nachhaltige Integration.

9. Technologie, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit Österreichs

Technologie ist ein integraler Bestandteil der Fachkräftestrategie.

Ziele sind insbesondere:

- Entlastung administrativer Tätigkeiten,
- effizientere Prozesse,
- digitale Unterstützungssysteme,
- sowie moderne hybride Arbeitsmodelle.



Ingo Schmitz Management Consulting

Besondere Bedeutung kommt dabei zu:

- Telemedizin,
- KI-gestützten Assistenzsystemen,
- digitaler Dokumentation,
- sowie standortübergreifenden Arbeitsmodellen.

Internationale Fachkräfte könnten perspektivisch telemedizinische Leistungen teilweise auch aus ihren Herkunftsländern heraus erbringen.

Dadurch entstehen:

- zusätzliche Versorgungskapazitäten,
- höhere Flexibilität,
- bessere Versorgung im ländlichen Raum,
- sowie effizientere Nutzung globaler Fachkräftepotenziale.

10. Wirtschaftliche und strategische Chancen

Die Fachkräftestrategie schafft nicht nur arbeitsmarktpolitische Entlastung, sondern eröffnet auch neue wirtschaftliche Perspektiven.

Dazu zählen:

- stärkere internationale Partnerschaften, insbesondere mit Indien im EU-Freihandelsabkommen
- neue wirtschaftliche Kooperationen,
- Innovationspotenziale im Gesundheitsbereich,
- Gesundheitstourismus,
- sowie neue Chancen im Rahmen internationaler Handelsbeziehungen.

Österreich kann sich dadurch als:

- Innovationsstandort,
- Gesundheitsstandort,
- und europäischer Vorreiter moderner Fachkräftepolitik positionieren.

11. Umsetzung und Governance

Die Umsetzung erfolgt schrittweise, aber konsequent.

Zentrale Maßnahmen:

- Sofortiger Start des Pilotprojekts „Seidenstraße der Medizin“,
- Einführung von „FairTop³“,
- Definition klarer Fachkräftekontingente,
- Aufbau internationaler Partnerschaften,
- Digitalisierung von Anerkennungsverfahren,
- sowie standardisierte Integrationsprogramme.

Die Strategie versteht sich als gemeinsamer Handlungsrahmen für:

- Bundesregierung,
- Bundesländer,



Ingo Schmitz Management Consulting

- Wirtschaft,
- Bildungseinrichtungen,
- Sozialpartner,
- und Gesellschaft.

12. Schlussfolgerung

Österreich verfügt über alle strukturellen Voraussetzungen, um im europäischen Wettbewerb um Fachkräfte eine führende Rolle einzunehmen.

Die zentrale Erkenntnis lautet:

Der Fachkräftemangel ist kein Erkenntnisproblem, sondern ein Umsetzungsproblem.

Mit der Fachkräftestrategie 2026 verbindet Österreich:

- konsequente Umsetzung,
- internationale Verantwortung,
- moderne Technologie,
- faire Fachkräftegewinnung,
- sowie nachhaltige Systemstabilität.

Damit entsteht ein neues Modell europäischer Fachkräftepolitik:
pragmatisch, qualitätsgesichert, menschenrechtskonform und langfristig wirksam.

2. Industry-Ready-Projekt „AUSTRIA TRIPLE HEALTH“ – für Bevölkerung, Fachkräftekollegen und internationale Fachkräfte

Der funktionierende Maßstab der großen Konzerne bei der internationalen Fachkräftegewinnung hat den Fokus auf SKILLS Austria gelenkt. Bei den olympischen Spielen in Lyon, Frankreich waren viele Anwerbeländer Europas die sich dafür qualifiziert haben und sich dem internationalen Wettbewerb der besten praktischen Berufsfähigkeiten gestellt haben. Hier fiel neben den vielen Berufen der österreichischen Berufsmangelliste, insbesondere die Disziplin HEALTH AND SOCIAL CARE.

Bei den Anwerbeländern Europas wurde hier die praktischen Fähigkeiten und sprachlichen Fähigkeiten festgestellt, dass genau diese „Industry-Ready“ internationalen Fachkräfte die richtige Zielgruppe für die internationale Fachkräftelösung ist. Die Anwerbeländer haben bewiesen, dass die berufliche Qualität, sprachlich und in der Praxis auf Weltniveau, schon bereit in den Heimatländern in der dortigen Bildungsinfrastruktur erlernt wird.

Dies ist der richtige Ansatz hier sofort anerkennungsfähige Fachkräfte zu gewinnen, die auch in der Praxis direkt zu einer Entlastung führen, und nicht noch zu einer zusätzlichen Belastung der am Limit arbeitenden Fachkräfte in den Berufen mit Fachkräftemangel. Auch werden den Berufen im Fachkräftemangel nicht noch weitere Personen entnommen, die als Praxisanleiter, Lehrkräften, etc. für internationale Personals noch zusätzlich weggenommen wird und zu einer doppelten



Ingo Schmitz Management Consulting

Belastung führt.

Österreichs Vorreiterrolle im Gesundheitswesen mit der akademischen Ausbildung trifft im Gegensatz zu vielen anderen Anwerbeländern Europas auf viele ANABIN dem europäischen Standard sofort vergleichbare akademische Ausbildung. Dies insbesondere in Indien.

Dies bedeutet ein generellen Systemwechsel vom „Chancengebersystem“ zum „industry-ready-System“, mit dem Österreich die nachhaltigen und neue Maßstäbe in Europa setzt.

2.1 Qualität ist nicht verhandelbar

Die Markanalyse zur Qualifikation ist wie bereits im Studienbereich zu internationalen Qualifikationen auf die ANABIN Datenbank in den Fokus gefallen. Hierbei wurde festgestellt, dass es in vielen Anwerbeländern der Welt bereits auf europäischen Standard ausgebildete Pflegefachkräfte, etc. gibt. Auch die Wirtschaft orientiert sich schon lange an dieser Datenbank, um Ihr qualitatives Recruiting daran auszurichten.

Bei den Worldskills und auch in der ANABIN Datenbank ist das Land Indien, auch im Hinblick auf das Freihandelsabkommen in den Fokus gerückt. In Indien gibt es SKILL INDIA Initiative, die auch mit einer hohen Anzahl und verschiedensten Berufen an den olympischen Spielen in Lyon Frankreich teilgenommen hat. Darüber hinaus ist der kulturelle Hintergrund von Werten und Normen der größten Demokratie der Welt, die alle Länder seit der Geburt prägt, ein passendes Matching für die kulturellen Anforderungen der Arbeitswelt.

Gerade im Pilotland Indien zeigt sich dabei ein wesentlicher strategischer Vorteil. Im Gesundheits- und Pflegebereich erfolgt die Ausbildung vielfach bereits in dualen Systemen mit hohem Praxisanteil in Krankenhäusern, die nach internationalen beziehungsweise europäischen Standards arbeiten und moderne Medizintechnik einsetzen. Dadurch entsteht nicht nur eine formale Vergleichbarkeit der Abschlüsse, sondern vor allem eine praktische Vergleichbarkeit der beruflichen Kompetenzen, klinischen Abläufe und Qualitätsstandards.

Genau hierin liegt der entscheidende Unterschied zu vielen bisherigen Modellen internationaler Fachkräftegewinnung in Europa. Die Fachkräfte verfügen bereits im Herkunftsland über praktische Erfahrung unter vergleichbaren Rahmenbedingungen. Dadurch wird der Weg zur Nostrifizierung beziehungsweise Berufsanerkennung in Österreich wesentlich erleichtert und beschleunigt. Gleichzeitig entsteht eine unmittelbare Entlastung für die bereits stark belasteten Pflegekräfte, Ärztinnen und Ärzte sowie Gesundheitseinrichtungen in Österreich.

Diese Entlastung besitzt nicht nur organisatorische, sondern auch gesellschaftliche Bedeutung. Verbesserte Arbeitsbedingungen könnten langfristig zu einer deutlichen Attraktivitätssteigerung des Pflege- und Gesundheitswesens beitragen. Gerade junge Menschen in Österreich könnten medizinische und pflegerische Berufe dadurch wieder verstärkt als langfristige Zukunftsperspektive wahrnehmen.

Eine nachhaltige Wirkung kann jedoch nur erreicht werden, wenn internationale Fachkräfte in ausreichender Anzahl und mit unmittelbarer Einsatzfähigkeit verfügbar sind. Erst ein sichtbar funktionierendes System schafft öffentliches Vertrauen und stärkt die Attraktivität des gesamten Berufsfeldes. Bereits die glaubwürdige Ankündigung eines solchen qualitativ hochwertigen Systems kann daher eine erste psychologische und gesellschaftliche Entlastungswirkung entfalten.



Ingo Schmitz Management Consulting

Um internationale Qualitätsmaßstäbe langfristig sicherzustellen, müssen diese zunächst in einem Land konsequent definiert und implementiert werden. Hier bietet Indien durch die bestehenden Strukturen direkt aus Europa mit einer Funktion im staatlichen indischen Bildungswesen eine besondere vorteilhafte strategische Ausgangslage. Entscheidend ist dabei, dass die Vorqualifizierung und Qualitätsvorbereitung nicht nur privat organisiert, sondern gleichzeitig offiziell im indischen Bildungssystem anerkannt werden kann. Dadurch erhöht sich bereits im Auswahlprozess die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber erheblich und ermöglicht eine strukturierte internationale Bestenauslese.

Parallel dazu könnte in Usbekistan auf bestehenden internationalen Rekrutierungs- und Ausbildungsstrukturen aufgebaut werden, die bereits im deutschsprachigen Raum genutzt werden. Usbekistan verfügt über eine hohe Anzahl universitärer Gesundheitsabschlüsse mit europäischer Anschlussfähigkeit. Aufbauend auf diesen akademischen Grundlagen sollte die praktische Qualität insbesondere im klinischen Bereich gezielt an österreichische und europäische Standards angepasst werden.

Dadurch entsteht schrittweise ein internationales Qualitätsnetzwerk AUSTRIA TRIPLE HEALTH, das nicht auf kurzfristige Vermittlung, sondern auf nachhaltige, überprüfbare und skalierbare Qualitätsstandards für das österreichische Gesundheitswesen ausgerichtet ist.

Somit ist das Motto Österreich „Qualität ist nicht Verhandelbar“ nachweislich erfüllt und umsetzbar.

2.2 Verifizierung von Qualität

Im europäischen sozialen „Chancengeber System“ ist das größte Problem im deutschsprachigen Raum die Verifizierung von ausländischen Sprach- und Bildungszertifikaten. Die Herausforderung ist, dass das österreichische Recht an der Grenze aufhört und hier keine österreichischen Handlungen im Ausland möglich sind. Das bedeutet, dass die Angaben in ausländischen Lebensläufen, Arbeitgeberbescheinigungen, etc. nicht aus Österreich herausgeprüft werden können. Bei Vermittlungsorganisationen aus dem Ausland gibt es einen finanziellen Interessenskonflikt zu dem Prüfungsergebnis, so dass von ausländischen Bewerbern mit einem Abschluss einer nicht in ANABIN Datenbank gelisteten ausländischen Universität, meist ohne Wissen der Bewerber im Ausland, diese gegen „gefälschte“ Qualifikationsnachweise einer ANABIN Universität im Ausland in den Bewerbungsunterlagen nach Deutschland getauscht werden, um den Erfolg zu garantieren. Selbst ein europäischer Experte hat hier keine Chance das Defizit zwischen der low und high performance Ausbildung im Ausland den Unterschied herauszufinden. Dies zeigt sich meist nach Monaten der Anerkennungsphase, dass diese fachlichen Defizite festzustellen sind und keine erforderliche Leistungsfähigkeit in Europa erbracht wird, bzw. werden kann. Dies meist ohne das Wissen der Bewerber durch die Agenturen im Ausland, da es sich um ein globales Milliardengeschäft handelt. Dies führt zur Überforderung der ausländischen Fachkraft und der einarbeitenden Person, die sowieso schon überlastet ist und wird meist zu einer Dauerbelastung.

Im Gegensatz zu dem sozialen „Chancengeber-System“ hat das „industry-ready-System“ der global erfolgreich rekrutierenden Konzerne das Problem bereits seit Jahrzehnten auf der Welt gelöst. Dies erfolgt durch das bewährte System des Background-Checks, sowohl bei lokalen als auch bei allen internationalen Anwerbungen. Österreich setzt auch hier auf die bewährten und etablierten Lösungssystem der Wirtschaft.



Ingo Schmitz Management Consulting

Indien spielt auch hier die Vorreiterrolle zum unabhängigen Background-Check und hat im Bildungswesen in ganz Indien mit 1,4 Mrd. Menschen die Digitalisierung so weit vorangetrieben und das über die Konzerne hinaus zur Lösung für Indien selbst und auch das Ausland im Portfolio. In den unabhängigen Bildungs-Background-Check wurde um das indische polizeiliche Führungszeugnis, etc. umfangreich erweitert, um eine ONE-STOP-SOLUTION zu bieten. Dies hat den Vorteil das im Ausland die Prüfungskompetenz die and der Grenze endet, in Indien durch dieses Angebot gelöst wird. Nur das Ankreuzen in Visaantragsunterlagen, nicht straffällig zu sein, was Österreich nicht verifizieren kann und nur blind auf die Selbstauskunft vertraut, ist damit endlich vorbei. Im Rahmen der Entbürokratisierung in Europa setzt Indien damit einen Meilenstein.

Der indische Background-Check wird in Deutschland von verifizierter Stelle bereits seit 2025 für Deutschland angeboten. Das soziale „Chancengeber-System“ sieht hier jedoch keinen Nachfragebedarf und überlässt bewusst den Behörden den Prüfauftrag, wissentlich das dafür keine staatlichen Prüfungskompetenzen im Anwerbeland gibt. Ob Personalvermittlungen wegen der Fairen Anwerbung keine Kosten in Rechnung stellen dürfen, sondern mit Integrationsdienstleistungen nach dem Employer Pays Prinzip verdienen müssen, hier sogar ein finanzielles Interesse haben, bewusst schlecht qualifizierte und vorbereitet Bewerber aus dem Ausland in einer Abhängigkeit von Ihnen hereinzuholen, um dann möglichst viele Integrationsdienstleistungen verkaufen zu können, kann von hier nicht beurteilt werden.

Um der stetig wachsenden Terrorgefahr und der Erweiterung organisierter Kriminalität, welche oftmals in Drittstaaten oder angrenzenden Kriegsgebieten ihren Ursprung finden präventiv entgegenzuwirken und auch den Schutz von Fachkräften aus diesen Ländern gegen Instrumentalisierung, Kriminalisierung und/oder Radikalisierung zu gewährleisten erweitern wir den Background-Check auch nach Einreise in das Zielland und wiederholen diesen in unregelmäßigen Zeitabständen.

Indien geht hier neue Wege und setzt global Standards, die hoffentlich bald in allen Anwerbeländern, zum Schutz der Menschen vor Überforderung und Arbeitgeber vor falschen Qualifikationsbeurteilungen.

Indien geht bereits neue Wege im Bereich des indischen Führerscheinwesens. Hier können nach indischem Recht auch von allen Ländern der Welt, die indischen Führerscheine online jederzeit verifiziert werden. Dies jederzeit in Echtzeit über PERIVAN SEWA des Ministry of Road Transportation & Highways, Government of India.

2.3 Fazit:

Der Wechsel Österreichs vom sozialen „Chancengeber-System“ zum etablierten System der Wirtschaft, dem „industry-ready-System“ löst die Probleme der internationalen Fachkräfteanwerbung Europas, sogar mit einem Bürokratie-Booster und ist somit eine WIN-WIN-SITUATION für alle.



Ingo Schmitz Management Consulting

3. Qualitätssiegel FairTOP³ mit Menschenrechtsorganisationen für die Bevölkerung (Kunden), Arbeitgeber und alle Fachkräfte, lokal oder global

Die Marktrecherche in Europa hat ergeben, dass es viele sogenannte „Qualitätszertifikate“ gibt. In der Regel sind Voraussetzungen „Selbstverpflichtungen/Selbsterklärungen“ sich an die Regeln des globalen Standards der Fachkräfteanwerbung zu halten. Insbesondere wird der Fokus auf die „Faire Informationsweitergabe“ gelegt. Auffällig war bei der Analyse, dass viele der sog. Zertifikatsinhaber sich damit hervorheben, allerdings auf deren Homepage und Social-Media, nur die gesetzlichen ILO, etc. Informationen bereitstellen, aber keine weiteren Informationen die die Bewerber für Ihre Entscheidung für Deutschland im globalen Wettbewerb fair informieren.

Aus den Erfahrungen der Wirtschaft in der globalen Lieferkette, gibt es jahrzehntelange Erfahrung mit dem Thema Kinderarbeit in der Produktion im Ausland. Das eine Selbstverpflichtung und Information, die Kinder im Ausland aufgrund Ihrer Existenz- und Zukunftsängste kein wirksames Instrument ist, dass die Kinder sich dagegen entscheiden, ist hinlänglich bekannt und bewiesen.

3.1 Verifiziertes Menschenrechts- und Employer-Compliance-System stärkt Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen (Lösungsmodell Österreichs für EU und UN)

Ausgangssituation

Unternehmen stehen heute unter zunehmendem Druck, ihre gesellschaftliche Verantwortung glaubwürdig nachzuweisen. Kunden, öffentliche Auftraggeber, Investoren sowie internationale Fachkräfte erwarten nachvollziehbare Standards in den Bereichen:

- Arbeits- und Menschenrechte
- Nachhaltigkeit (ESG)
- Fachkräftegewinnung
- Employer Branding
- verantwortungsvolle Liefer- und Wertschöpfungsketten
- Schutz von und vor internationalen Fachkräften, z.B. durch Instrumentalisierung, Kriminalisierung und/oder Radikalisierung

Viele Unternehmen werben bereits mit kostenpflichtigen Arbeitgebersiegeln oder Selbstverpflichtungen. Diese besitzen jedoch häufig keine belastbare menschenrechtliche Verifizierung und entfalten daher nur eine begrenzte Aussagekraft.

Gleichzeitig entwickeln sich nationale und europäische Regelwerke kontinuierlich weiter. Neben der Lieferkettenrichtlinie (CSDDD) gewinnt insbesondere der Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) zunehmend an Bedeutung.

Zielbild mit FairTOP³

FairTOP³ entwickelt Unternehmen von einer bloßen Selbstdarstellung hin zu einem nachweislich verifizierten Menschenrechtsstandard.

Dadurch entsteht ein messbarer belastbarer Mehrwert für

- Employer Branding
- Nachhaltigkeitsberichterstattung

Unternehmen: Ingo Schmitz Management Consulting
VAT / USt-ID: DE251989651
Tax / Steuer-Nr.: 311/5180/1391
Geschäftsführer: Ingo Schmitz
Sonnenstr. 84, 48429 Rheine
www.skills4companies.com

COPYRIGHT
ISMIC 2026
Alle Rechte vorbehalten
©2026 ISMC

ISMIC.Group GmbH (ISMIC)
Sonnenstr. 84
48429 Rheine
(HRB 15518, Amtsgericht Steinfurt)
www.ismic.group
info@ismic.group



**AUSTRIA
INDIA**
BUSINESS PARTNERSHIP
QUALITATIVE FACHKRÄFTE

FairTOP3

Ingo Schmitz Management Consulting

- ESG-Ratings
- internationale Personalgewinnung und -erhaltung
- öffentliche Ausschreibungen
- Förderprogramme
- Kundenvertrauen
- Risikomanagement.

FairTOP³ ersetzt klassische Arbeitgebersiegel nicht nur, sondern hebt diese auf eine neue Qualitätsstufe, weil die zugrunde liegenden Menschenrechtsstandards überprüfbar dokumentiert werden.

2. Entstehungsgeschichte von FairTOP³

Die Grundlage von FairTOP³ bilden die internationalen Menschenrechtsstandards.

Dazu gehören insbesondere

- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (2011),
- die Menschenrechtsabkommen der Vereinten Nationen,
- die Europäische Menschenrechtskonvention,
- die Grundrechtecharta der Europäischen Union,
- das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland,
- Empfehlungen des Europarates,
- Initiativen der Europäischen Kommission.
- Die Menschenrechtscharta von Amnesty International und Human Rights Watch

Die UN-Leitprinzipien wurden 2011 vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen einstimmig verabschiedet.

Sie beruhen auf drei Säulen:

- Staatliche Schutzpflicht
- Verantwortung der Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte
- Zugang zu wirksamer Abhilfe

Diese Grundprinzipien bilden das Fundament von FairTOP³.

3. Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte 2016–2020

Herr Kibbat war bereits im Rahmen des Nationalen Aktionsplans 2016–2020 als Experte eingebunden.

Der erste Nationale Aktionsplan definierte bereits wesentliche Handlungsfelder:

- öffentliche Beschaffung
- staatliche Förderung
- Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung
- menschenrechtliche Sorgfaltspflichten
- wirtschaftliche Rahmenbedingungen

In der praktischen Umsetzung zeigte sich jedoch, dass sich viele Unternehmen auf einfache unterschriebene Papierdokumente

- Selbsterklärungen,
- Verhaltenskodizes,
- ILO-Erklärungen,
- Lieferantenerklärungen

beschränkten



Ingo Schmitz Management Consulting

Diese Nachweise besitzen häufig nur sehr begrenzte Aussagekraft und lassen sich nur eingeschränkt überprüfen.

FairTOP³ wurde deshalb entwickelt, um einen verifizierten und praktikablen Nachweis für die tatsächliche Umsetzung menschenrechtlicher Anforderungen bereitzustellen.

4. Aktuelles Regierungsprogramm Deutschlands– Punkt 29

Im Juli 2026 veröffentlichte die Bundesregierung das Programm „Aufschwung und Beschäftigung“.

Punkt 29 beschäftigt sich mit der Umsetzung der europäischen Lieferkettenrichtlinie (CSDDD).

Die Bundesregierung verfolgt dabei zwei Ziele:

- Bürokratie abbauen
- gleichzeitig den Schutz der Arbeits- und Menschenrechte sichern.

Hierzu soll ein neuer Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte 2026–2031 entwickelt werden.

Damit verschiebt sich der Fokus zunehmend von formalen Erklärungen hin zu nachvollziehbaren und überprüfbaren Nachweisen.

Für Unternehmen entsteht dadurch ein wachsender Bedarf an belastbaren Verifizierungssystemen wie FairTOP³.

5. Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte 2026–2031

Der zweite Nationale Aktionsplan wird voraussichtlich die Erfahrungen aus dem ersten Aktionsplan aufgreifen und dessen Wirksamkeit bewerten.

Insbesondere dürften folgende Bereiche weiterentwickelt werden:

- öffentliche Beschaffung
- staatliche Förderprogramme
- Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung
 - Krankenhäuser
 - Universitäten
 - kommunale Unternehmen
 - Anstalten öffentlichen Rechts

Es ist zu erwarten, dass künftig nicht mehr bloße Selbsterklärungen ausreichen, sondern verifizierte Nachweise der menschenrechtlichen Umsetzung verlangt werden.

FairTOP³ bietet hierfür bereits heute ein praxisnahes Instrument.

6. FairTOP³ als nächste Generation des Arbeitgebersiegels

Der Markt für klassische Arbeitgebersiegel ist inzwischen kaum noch überschaubar.

Viele Auszeichnungen beruhen überwiegend auf

- Mitarbeiterbefragungen,
- Eigenangaben,
- Marketingbewertungen.

Die eigentlichen Menschenrechtsstandards bleiben dabei oftmals unberücksichtigt.

FairTOP³ verfolgt deshalb einen anderen Ansatz.

Nicht das Siegel steht im Mittelpunkt. Im Mittelpunkt steht die überprüfbare Umsetzung international anerkannter Menschenrechtsstandards.



Ingo Schmitz Management Consulting

Dadurch entsteht ein Mehrwert für

- Arbeitgeberattraktivität
- ESG
- Nachhaltigkeitsberichte
- öffentliche Ausschreibungen
- Förderprogramme
- Compliance
- Risikomanagement
- internationale Fachkräftegewinnung und -erhaltung
- Erhaltung und Stärkung von lokalen Fachkräften
- Unternehmensimage.

7. Strategischer Nutzen von FairTOP3

FairTOP³ schafft einen messbaren Wettbewerbsvorteil, weil es mehrere Anforderungen gleichzeitig erfüllt.

Das System verbindet

- Menschenrechte,
- Nachhaltigkeit,
- Employer Branding,
- ESG,
- Compliance,
- öffentliche Vergabe,
- Fachkräftegewinnung und -erhaltung,
- Unternehmenskommunikation

in einem einzigen, verifizierten Gesamtsystem.

Damit positioniert sich FairTOP³ nicht als weiteres Arbeitgebersiegel, sondern als integrierter Menschenrechts- und Unternehmensstandard, der Unternehmen auf zukünftige regulatorische Entwicklungen vorbereitet und ihre Wettbewerbsfähigkeit langfristig stärkt.

4. EXECUTION BEATS STRATEGY: AUSTRIA TRIPLE HEALTH

Ein ganzheitliches Modell zur nachhaltigen Sicherung des österreichischen Fachkräftebedarfs

Einmaliges nationales Fachkräftekontingent

Zur kurzfristigen Stabilisierung des österreichischen Gesundheitswesens und weiterer systemrelevanter Branchen wird die Beauftragung eines einmaligen Kontingents internationaler Fachkräfte im **Industry-Ready-Standard** vorgeschlagen.

Das Kontingent umfasst:

- **5.000 Ärztinnen und Ärzte**
- **10.000 diplomierte Pflegefachkräfte**



Ingo Schmitz Management Consulting

- **3.000 Fachkräfte aus Berufen der österreichischen Mangelberufsliste**

Dieses Programm soll sowohl den akuten Personalbedarf decken als auch ein langfristiges Signal für die Attraktivität dieser Berufe setzen.

4.1 Signalwirkung für den Arbeitsmarkt

Die gezielte Anwerbung internationaler Fachkräfte verfolgt mehrere strategische Ziele.

Zum einen wird jungen Menschen in Österreich vermittelt, dass Gesundheits- und Mangelberufe trotz Digitalisierung, Künstlicher Intelligenz und Automatisierung langfristig Zukunftsperspektiven bieten.

Zum anderen erhalten die bereits heute beschäftigten Fachkräfte ein klares Signal, dass eine spürbare Entlastung in Sicht ist. Durch den Industry-Ready-Ansatz stehen einsatzfähige Fachkräfte unmittelbar nach ihrer Anerkennung zur Verfügung, sodass zusätzliche Belastungen für bestehende Teams möglichst vermieden werden.

4.2 Vorreiterrolle für die österreichische Wirtschaft

Mit der Einbeziehung weiterer Mangelberufe übernimmt Österreich eine europäische Vorreiterrolle bei der qualitätsgesicherten internationalen Fachkräftegewinnung.

Das entwickelte System schafft eine verlässliche Bezugsquelle qualifizierter Fachkräfte und kann anschließend auch Unternehmen der Privatwirtschaft als standardisierte Lösung zur Verfügung stehen.

4.3 Skaleneffekte und wirtschaftlicher Nutzen

Die Bündelung eines einmaligen größeren Fachkräftekontingents ermöglicht erhebliche Skaleneffekte.

Ausbildungs-, Sprach- und Integrationskosten können durch standardisierte Prozesse deutlich reduziert werden. Gleichzeitig entsteht eine internationale Ausbildungs- und Rekrutierungs pipeline, von der perspektivisch auch andere deutschsprachige Länder der DACH-Region profitieren können.

Dadurch eröffnet sich die Möglichkeit, einen Teil der österreichischen Investitionen über internationale Kooperationen und Dienstleistungen langfristig zu refinanzieren.

4.4 Nachhaltige Struktur statt kurzfristiger Personalgewinnung

Das Projekt versteht sich ausdrücklich nicht als einmalige Rekrutierungsmaßnahme.

Ziel ist vielmehr, die akuten Versorgungslücken kurzfristig zu schließen und gleichzeitig ausreichend Zeit zu gewinnen, um den heimischen Bildungssektor nachhaltig zu stärken und künftig wieder genügend Fachkräfte im eigenen Land auszubilden.

Internationale Fachkräfte bilden damit eine Brücke zur langfristigen Fachkräftesicherung Österreichs.

4.5 Auswahl geeigneter Herkunftsländer

Die Auswahl der Partnerländer erfolgt anhand klar definierter Kriterien:

- kulturelle und gesellschaftliche Anschlussfähigkeit,
- bestehende Migrations- und Integrationsstrukturen,
- vorhandene große Fachkräftepotenziale,
- Vermeidung von Brain Drain,
- menschenrechtskonforme Rekrutierung,
- langfristige bilaterale Partnerschaften.



Ingo Schmitz Management Consulting

4.6 Gesundheit als gesamtes Ökosystem

Ein leistungsfähiges Gesundheitssystem besteht nicht ausschließlich aus medizinischem Personal.

Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen benötigen zahlreiche weitere Berufsgruppen, die ebenfalls auf der österreichischen Mangelberufsliste stehen.

Hierzu zählen unter anderem:

- Elektriker,
- Installations- und Gebäudetechniker,
- Holz- und Bautechniker,
- IT-Fachkräfte,
- Logistik- und Versorgungspersonal,
- Küchenfachkräfte,
- Fahrpersonal (Bus-, LKW- Tram- und Zugführer)
- technische Wartungsberufe,
- Sicherheits- und Infrastrukturpersonal.

Diese Fachkräfte sind unverzichtbarer Bestandteil eines funktionierenden Gesundheitssystems und gleichzeitig in nahezu allen Wirtschaftsbereichen Österreichs gefragt.

4.7 Übertragbarkeit auf die gesamte Wirtschaft

Das Industry-Ready-System kann schrittweise auf weitere Schlüsselbranchen ausgeweitet werden.

Auf Basis eines transparenten, qualitätsgesicherten und menschenrechtskonformen Standards könnten künftig unter anderem

- Industrieunternehmen,
- mittelständische Unternehmen,
- Handwerksbetriebe,
- kommunale Einrichtungen,
- regionale Wirtschaftssysteme

dieses Modell übernehmen und ihre internationale Fachkräftegewinnung deutlich vereinfachen. Damit entwickelt sich Austria Triple Health von einem Gesundheitsprojekt zu einem nationalen Modell nachhaltiger internationaler Fachkräfteentwicklung.

5. Telemedizin als europäische Zukunftschance

Die einmalige Anerkennung einer größeren Zahl internationaler Ärztinnen und Ärzte eröffnet erstmals die Möglichkeit, österreichische Telemedizinzentren im Ausland aufzubauen.

Besondere Potenziale bestehen hierbei in Indien sowie – im Sinne einer europäischen De-Risik-Strategie – in Usbekistan.

Durch die österreichische Nostrifikation sowie die gegenseitige Anerkennung innerhalb Europas könnte ein

internationales deutschsprachiges Telemedizin-Netzwerk entstehen, das perspektivisch den gesamten DACH-Raum versorgt.

Dadurch entstehen zusätzliche medizinische Versorgungskapazitäten sowie neue Refinanzie-



Ingo Schmitz Management Consulting

rungsmöglichkeiten für das österreichische Gesundheitssystem.

6. Strategische Partnerschaft mit Indien (Freihandelsabkommen EU-Indien)

Das geplante Freihandelsabkommen zwischen der Europäischen Union und Indien eröffnet neue wirtschaftliche Perspektiven.

Ein gemeinsames Pilotprojekt im Bereich der internationalen Fachkräfteentwicklung würde Österreich als innovativen und verlässlichen Partner positionieren.

Gleichzeitig entstünde für junge Menschen in Indien eine attraktive berufliche Perspektive mit hochwertigen Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten.

Österreich könnte dadurch seine wirtschaftlichen Beziehungen zu Indien nachhaltig stärken, seine internationale Reputation ausbauen und sich als europäischer Vorreiter für eine qualitätsgesicherte, menschenrechtskonforme und zukunftsorientierte Fachkräfteentwicklung etablieren.