

Julio Garbers, Christina Gathmann, Felix Stips

Welche Kompetenzen bringen internationale Fachkräfte nach Deutschland?

Deutschland ist in den letzten Jahren zu einem wichtigen Zielland für internationale Fachkräfte geworden. Herkömmliche Datenquellen wie die amtliche Statistik oder der Mikrozensus erfassen jedoch nicht, welche Kompetenzen hochqualifizierte Zuwanderer mitbringen oder durch Abwanderung verloren gehen. Mithilfe von LinkedIn-Daten machen wir diesen Kompetenzfluss sichtbar und zeigen: Deutschland ist ein deutlicher Nettoimporteur von Fähigkeiten – insbesondere in den Bereichen IT, kognitive Kompetenzen sowie Projekt- und Personalmanagement. Sowohl Erwerbs- als auch Bildungsmigration tragen hierzu bei, wobei die Bildungsmigration durch die Pandemie stärker beeinträchtigt wurde. Entscheidend ist: Deutschlands Wettbewerbsfähigkeit hängt maßgeblich von einer aktiven Fachkräftepolitik sowie von attraktiven Ausbildungs- und Bleibeperspektiven ab.

Deutschland hat in den letzten Jahren einen starken Anstieg der Zuwanderung erlebt und war sogar in einigen Jahren weltweit das beliebteste Einwanderungsland (Gathmann & Monscheuer, 2024). Während sich die Aufmerksamkeit der Medien und Öffentlichkeit vorrangig um Fluchtmigration und Asylsuchende dreht, wird oft übersehen, dass Deutschland auch viele internationale Fachkräfte anzieht, die der Wirtschaft oft dringend gesuchtes Humankapital zuführen. Die Attraktivität Deutschlands beruht zum einen auf der guten ökonomischen Entwicklung der letzten Jahre, mit einem enormen Zuwachs an Arbeitsplätzen; zum anderen hat Deutschland in den letzten Jahren Bedingungen geschaffen, die es potenziellen Fachkräften erleichtern, eine Arbeit oder ein Studium in Deutschland aufzunehmen, sowie nach erfolgreichem Studienabschluss im deutschen Arbeitsmarkt zu verbleiben.

Jedoch gehört zur Wahrheit auch, dass Deutschland nicht nur hohe Einwanderung verzeichnet, sondern auch hohe Abwanderungsraten. Gerade besser Ausgebildete, sowohl Einheimische, wie auch Zugewanderte, verlassen häufig das Land. Der Schlüssel, dem entgegenzuwirken, sind attraktive Rahmenbedingungen, damit die Talente, zugewanderte wie einheimische, im Land bleiben und ihre Kompetenzen gewinnbringend nutzen. Investitionen in die Qualität der Hochschulen und Weiterbildungseinrich-

tungen sind ein zentraler Faktor, damit Deutschland ein attraktives Zielland für junge, internationale Talente bleibt. Dazu zählt auch der Abbau bürokratischer Hürden, die durch lange Wartezeiten bei Aufenthalts- und Einbürgerungsprozessen viel Unsicherheit und Friktionen bei Einwanderern und ihren Familien schaffen, was die Attraktivität als Zuwanderungsland reduziert.

Gegenwärtig wissen wir aber sehr wenig darüber, welche Kompetenzen und Fähigkeiten gut qualifizierte Einwanderer eigentlich nach Deutschland bringen beziehungsweise welche Kompetenzen durch Abwanderung das Land ver-

Julio Garbers ist Doktorand am Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER) und der Universität Luxemburg.

Prof. Christina Gathmann, Ph.D., leitet die Arbeitsmarktabteilung am LISER und ist Professorin an der Universität Luxemburg. Sie ist mit dem CEPR, CESifo, IAB, IZA und ZEW assoziiert.

Dr. Felix Stips ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg.

© Der/die Autor:in 2025. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

lassen. Herkömmliche Datenquellen, wie etwa die amtliche Statistik oder der Mikrozensus, verfügen nur über wenige Informationen (etwa den Bildungsgrad). Im Dunkeln bleibt hingegen, welche Kompetenzen Deutschland importiert beziehungsweise exportiert und ob Zuwanderer andere Kompetenzen mitbringen als die einheimische Bevölkerung aufweist. In den letzten Jahren sind jedoch neue, webbasierte Datenquellen verfügbar geworden, die eine tiefergehende Analyse der Kompetenzstruktur von Zuwanderung zulassen. Insbesondere können wir damit die Multidimensionalität von Kompetenzen erfassen (Woessmann, 2025).

Datengrundlage

Wir nutzen in diesem Beitrag Daten von LinkedIn-Nutzern aus der ganzen Welt, die von Revelio Labs aufbereitet werden. Die Daten beinhalten detaillierte Informationen zu den individuellen Kompetenzen, sowie Informationen zu Jobs und Ausbildung.¹ Ein weiterer Vorteil der Daten ist, dass Migration zwischen Ländern und Kontinenten erfasst wird. So weiß man, ob eine Person, die in Deutschland ihr Studium abgeschlossen hat, danach ausgewandert ist, um etwa in Frankreich zu arbeiten, und ob sie gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt wieder nach Deutschland zurückgekehrt ist.

Obwohl LinkedIn weltweit stark verbreitet ist und die Daten sehr umfangreich sind, haben nicht alle ein LinkedIn-Profil. Tendenziell sind es eher Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen, die auf LinkedIn vertreten sind. Unsere Analyse bezieht sich daher vornehmlich auf die Kompetenzen gut ausgebildeter Zuwanderer nach und Abwanderer aus Deutschland.² Zu diesem Zweck ziehen wir alle Profile heran, welche jemals einen Job oder eine Ausbildung in Deutschland in ihrem Profil auflisten. Wir definieren Zuwanderer nach Deutschland als Personen, die nach einer Periode im Ausland (Arbeitsstelle oder Ausbildung) einen Job oder eine Ausbildung in Deutschland anfangen. Wir definieren Abwanderer als Personen, die nach einer Zeit in Deutschland eine Stelle oder Ausbildung im Ausland beginnen. Wir definieren als Einheimische Personen, deren erste Ausbildungsstätte oder Arbeitsplatz in Deutschland liegt.³ Die Flussgrößen Zuwanderung und Abwanderung sind nicht gleichzusetzen mit dem Herkunftsland; deutsche Staatsbürger, die für ihre Ausbildung ins Ausland gehen und dann nach Deutsch-

- 1 Spezifische Kompetenzen wie z. B. Matlab, C++ oder Fähigkeiten wie „sprechen in der Öffentlichkeit“.
- 2 Unter den Zuwanderern zwischen 2012 und 2022 in unseren Daten haben 45 % einen Universitätsabschluss. Im Mikrozensus haben unter den Zuzügen von 2010 bis 2019 30 % einen Hochschulabschluss.
- 3 Diese Abgrenzung folgt der Literatur, siehe etwa Amanzadeh et al. (2024).

Tabelle 1
Dimensionen an Kompetenzen

Kategorie	Beschreibung
Kognitiv	Problemlösung, Forschung, analytisches Denken, kritisches Denken, Mathematik, Statistik
Sozial	Kommunikation, Teamarbeit, Zusammenarbeit, Verhandlung, Präsentation
Charakter	Organisiert, detailorientiert, Multitasking, Zeitmanagement, Termine einhalten, energiegeladene
Schreiben	Jegliches Schreiben, Redigieren, Copywriting, Technisches Schreiben
Kundenservice	Kunde, Vertrieb, Klient, Patient
Projektmanagement	Projektmanagement
Personalführung	Aufsicht, Führung, Management (nicht Projekt), Mentoring, Mitarbeitende
Finanzen	Budgetierung, Buchhaltung, Finanzen, Kosten
Computer allgemein	Allgemeine Computerkenntnisse und gängige Office-Software (z. B. Excel, PowerPoint)
Spezifische Software	Programmiersprachen, Software-Engineering-Kompetenzen oder spezialisierte Software (z. B. Java, SQL, Python, SAP)
Rechtlich	Recht, Vorschriften, Verträge, Richtlinien, Compliance, Rechtsrecherche
Sprachen	Übersetzen, Dolmetschen, Fremdsprachen, Sprachunterricht
Sonstige	Die Fähigkeit passt in keine der obigen Kategorien

Die Tabelle zeigt die 13 Kompetenzbereiche und welche Fähigkeiten exemplarisch darunter subsumiert wurden.

Quelle: Eigene Kalkulation auf der Basis von LinkedIn Profilen von Revelio Labs. Die Kategorisierung ist angelehnt an Deming und Kahn (2018).

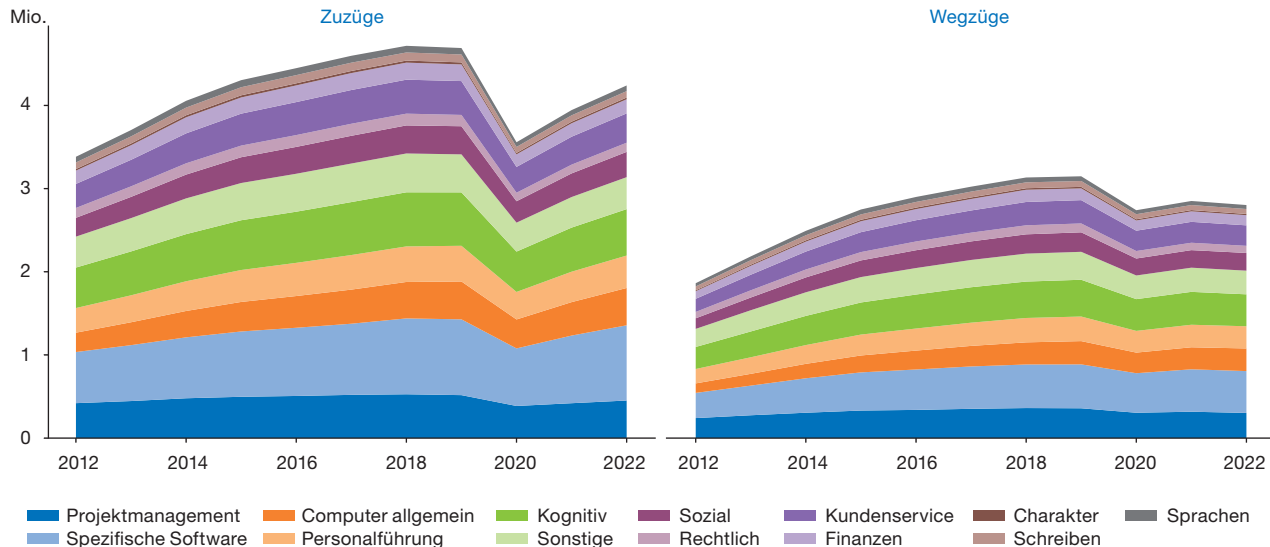
land zurückkehren, werden nach unserer Definition als Zuwanderer definiert, ebenso wie ausländische Staatsbürger, die ihre gesamte Ausbildung in Deutschland absolvieren und somit als Einheimische gezählt werden.

Klassifikation der Fähigkeiten

Ausgehend von den Kenntnissen und Kompetenzen, die Nutzer in ihren Profilen auflisten, setzen wir Large Language Models (LLMs)⁴ ein, um die vielen verschiedenen Kompetenzen in den Profilen zu klassifizieren. Im ersten Schritt fragen wir nach einer Beschreibung jeder Kompetenz, da dies die Klassifizierung einfacher und zuverlässiger macht. Im zweiten Schritt werden dann die Kompetenzen in dreizehn Kategorien nach ihrer jeweiligen Häufigkeit aggregiert. Tabelle 1 zeigt die dreizehn Kategorien von Kompetenzen und welche Fähigkeiten diese beinhalten. Neben den aus der Taskliteratur bekannten

- 4 Genauer gesagt nutzen wir Qwen3-235B-A22B-Instruct (<https://arxiv.org/abs/2505.09388>).

Abbildung 1
Import und Export an Kompetenzen nach Deutschland



Zahl der von Zuwanderern (links) und Abwanderern (rechts) aufgelisteten Kompetenzbereiche (2012 bis 2022).

Quelle: eigene Kalkulationen auf der Basis von LinkedIn-Profilen von Revelio Labs.

Kategorien der kognitiven und sozialen Fähigkeiten werden auch allgemeine und spezifische IT-Kenntnisse sowie spezifische Kenntnisse zu Finanzen, Kundenservice oder Projektmanagement erfasst.

Welche Kompetenzen bringen Zuwanderer nach Deutschland?

Zunächst betrachten wir den Import von Kompetenzen nach Deutschland über den Zeitraum von 2012 bis 2022. Das Jahr bezieht sich hierbei immer auf den Zeitpunkt, zu dem in einem Profil die neue Arbeits- oder Ausbildungsstelle genannt wird. Ein Zuwanderer aus dem Ausland fließt also nur im Jahr des Wechsels nach Deutschland in die Berechnungen ein. Hierbei ist zu erwähnen, dass jede Person mehrere Fähigkeiten mitbringt und in ihrem Profil angibt. Dadurch übersteigt der Gesamtzufluss an Kompetenzen mit rund 4 Mio. für 2022 bei weitem die Zuwanderung an Köpfen.

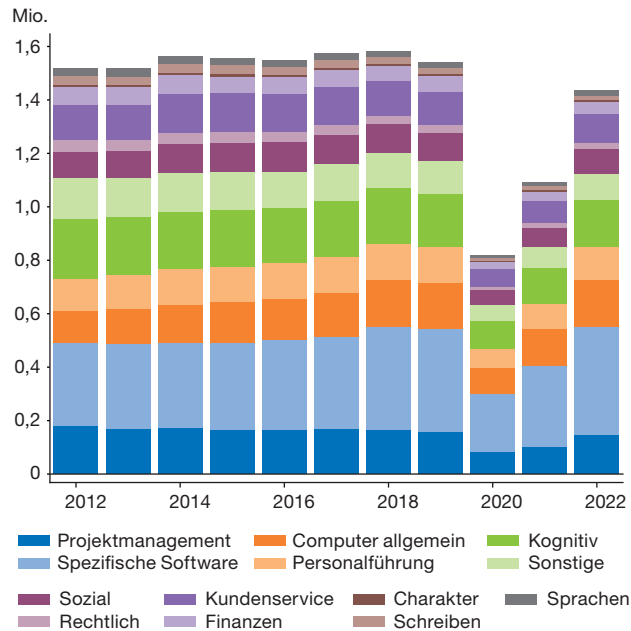
Die linke Grafik in Abbildung 1 zeigt, dass Zuwanderer in erheblichem Maß Kompetenzen nach Deutschland bringen. Diese liegen besonders im Bereich IT-Know-how, kognitive Kompetenzen und Erfahrung in Personal- und Projektmanagement. Dagegen spielen länderspezifische Kompetenzen, wie etwa rechtliche Fähigkeiten, eine geringere Rolle. Im Zeitverlauf sehen wir einen Anstieg der importierten Kompetenzen, insbesondere im Bereich von IT-Fähigkeiten, der durch die Pandemie 2020 und die da-

mit verbundenen Restriktionen jäh unterbrochen wird. Ab 2021 kommt es dann zu einer leichten Erholung, die jedoch 2022 noch nicht abgeschlossen ist.

Die rechte Grafik zeigt die Kompetenzen, die Deutschland wieder verlassen. Zunächst fällt auf, dass der Abfluss an Kompetenzen wesentlich geringer ist als der Zufluss – Deutschland ist also durchgehend ein Nettoimporteur von Kompetenzen. Vor der Pandemie sind nicht nur die Zuflüsse, sondern auch die Abflüsse stark angestiegen. 2020 hat die Abflüsse weniger stark beeinträchtigt als die Zuflüsse, sodass Deutschland in der Pandemie weniger Kompetenzen importiert hat. Interessanterweise ist der Abfluss an Kompetenzen nach der Pandemie nicht wieder angestiegen – anders als die Zuflüsse.

Abbildung 2 zeigt den Nettoimport von Humankapital für alle dreizehn Kompetenzen. Deutschland gewinnt durch Netto-Einwanderung besonders viele Kompetenzen im Bereich der IT; der Import von IT-Kompetenzen ist über die Jahre angestiegen, wurde in der Pandemie 2020 und 2021 unterbrochen, um 2022 wieder auf das Niveau vor der Pandemie anzusteigen. Abbildung 2 verdeutlicht nochmals die Zäsur der Pandemie: 2020 kam nur etwa die Hälfte der Kompetenzen nach Deutschland wie in den Jahren zuvor. Obwohl es zu einem deutlichen Anstieg des Nettozuflusses kam, durch mehr Zuflüsse, aber auch geringere Abflüsse, ist auch 2022 noch keine vollständige Erholung zu den Jahren vor der Pandemie zu beobachten.

Abbildung 2
Nettoimport an Kompetenzen



Genannte Kompetenzbereiche von Zuwanderern minus denen der Abwanderer (2012 bis 2022).

Quelle: eigene Kalkulationen auf der Basis von LinkedIn-Profilen von Revelio Labs.

Die Bedeutung von Erwerbs- und Bildungsmigration

Aus der Sicht der Einwanderungspolitik stellt sich nun die Frage, ob der starke Nettoimport von Kompetenzen vor allem durch Erwerbsmigration oder aber Bildungsmigration nach Deutschland kommt. In beiden Bereichen hat es in den letzten zwei Jahrzehnten wichtige Reformen gegeben. So hat etwa 2012 die „Aufenthaltsverordnung zur Erleichterung der Einreise und des Aufenthaltes von Fachkräften“ das Bleiberecht für ausländische Studierende nach einem erfolgreichen Studienabschluss auf bis zu 18 Monate erweitert, was es vielen Studierenden ermöglicht, im deutschen Arbeitsmarkt zu verbleiben. Im Bereich der Erwerbsmigration gab es ebenso durch die Blue Card und Fachkräfteeinwanderungsgesetze erleichterte Einwanderungsbedingungen für qualifizierte Arbeitskräfte. Wir definieren als Erwerbsmigration Personen, die aus dem Ausland kommend einen Arbeitsplatz in Deutschland antreten. Bildungsmigration beinhaltet dagegen Personen, die aus dem Ausland für eine Ausbildung oder ein Studium nach Deutschland kommen. Anzumerken ist hier noch, dass wir Fähigkeiten nicht dynamisch erfassen, also nicht wissen, wie sich Kompetenzen etwa durch ein Studium verändern.

Abbildung 3 zeigt, dass sowohl Erwerbs- als auch Bildungsmigration wichtige Quellen des Kompetenzimportes für Deutschland sind. Erwerbsmigration steuert mit ca. 60 % einen etwas größeren Anteil bei als die Bildungsmigration (ca. 40 %). Interessant ist auch, dass die Erwerbsmigration (linke Grafik) viel stärker negativ durch die Pandemie betroffen war, aber schon 2022 vollständig auf das Niveau vor der Pandemie zurückgekehrt ist. Dies gilt jedoch nicht für die Bildungsmigration (rechte Grafik). Zwar war der Einbruch durch die Pandemie nicht so stark wie bei der Erwerbsmigration, jedoch haben sich die Zahlen auch nicht wieder erholt, sodass 2022 der Zufluss noch deutlicher unter der Periode vor der Pandemie lag. Zum jetzigen Zeitpunkt lässt sich nur spekulieren, woran die langsame Erholung der Bildungsmigration – auch und gerade relativ zur Erwerbsmigration – liegt und ob dies längerfristige Auswirkungen auf den Zugewinn an Kompetenzen für Deutschland hat.

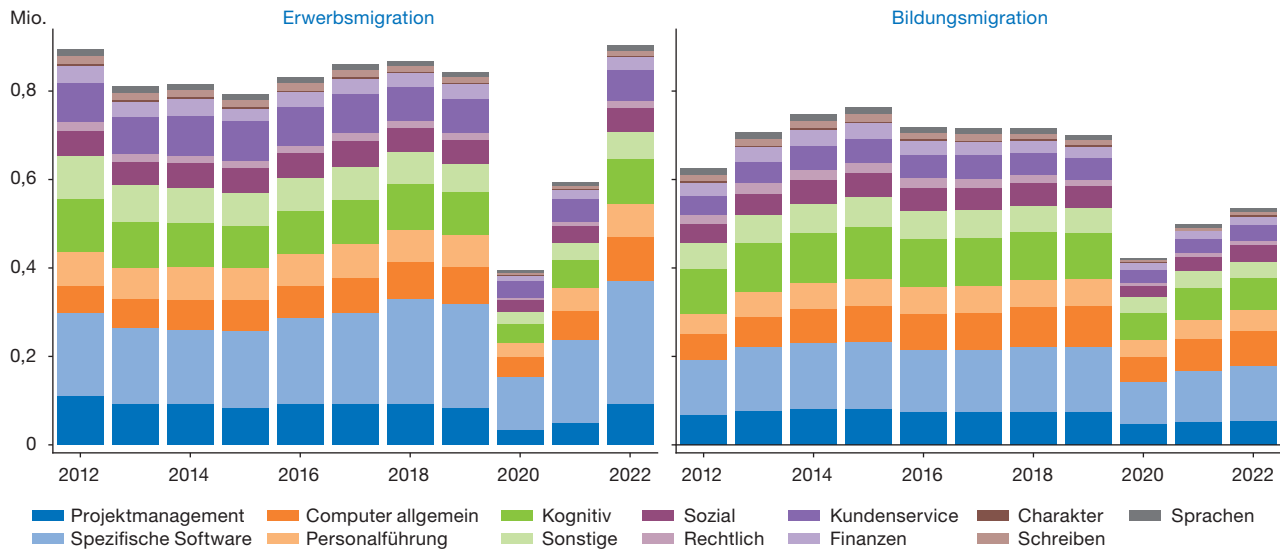
Betrachtet man die Zusammensetzung der Kompetenzen, zeigt sich, dass die Verteilung der Kompetenzen zwischen Erwerbs- und Bildungsmigration recht ähnlich ist. Erwerbsmigration bringt mehr Kompetenzen im IT-Bereich nach Deutschland, was die starke Nachfrage nach IT-Fachkräften widerspiegelt, die durch einheimische Arbeitnehmer nicht bedient werden kann.

Woher kommen die Kompetenzen und wohin gehen sie?

Als nächstes betrachten wir die Länder, aus denen die Kompetenzen der Zuwanderer kommen, sowie in welche Länder Deutschland wiederum Kompetenzen exportiert. Hierzu schauen wir uns die Gesamtsumme aller Kompetenzzuflüsse im Zeitraum von 2012 bis 2022 an und stellen diese den Gesamtabflüssen an Kompetenzen gegenüber. Das Herkunftsland ist dabei das Land der ersten vorliegenden Information im Nutzerprofil und kann von der Staatsbürgerschaft abweichen. Zu beachten ist hier noch, dass LinkedIn in Nordamerika und Europa verbreiteter ist als etwa in Asien, Afrika und Südamerika, sodass relative Vergleiche zwischen Kontinenten schwierig zu interpretieren sind. Abbildung 4 zeigt ein Sankey-Diagramm der Zu- und Abflüsse, wobei die wichtigsten Herkunftsregionen oben gelistet sind. Die Farben beziehen sich auf die verschiedenen Kompetenzen; je wichtiger eine Kompetenz für eine Region, desto weiter oben erscheint sie in der Grafik.

Während sich die Medienaufmerksamkeit und öffentliche Diskussion vor allem um Fluchtmigration und Asylsuchende dreht, zeigt die Abbildung, dass Europa – und vor allem Zentral- und Osteuropa – die wichtigste Quelle

Abbildung 3
Kompetenzimport durch Erwerbs- und Bildungsmigration



Genannte Kompetenzbereiche von Erwerbsmigration und Bildungsmigration (2012 bis 2022).

Quelle: eigene Kalkulationen auf der Basis von LinkedIn-Profilen von Revelio Labs.

für den Humankapitalimport nach Deutschland ist. Dies bestätigen auch die Zahlen zur Nettozuwanderung an Personen, wo Europa zwei Drittel aller Zuwanderer nach Deutschland stellt (Gathmann & Monscheuer, 2024, Abbildung 2).

Europa ist allerdings auch die wichtigste Zielregion für den Abfluss von Kompetenzen aus Deutschland. Dies spiegelt zum einen die höhere Mobilität von besser ausgebildeten Personen wider, aber auch die oft zirkulären Migrationsströme, in denen Zuwanderer nach einigen Jahren in Deutschland wieder in ihr Herkunftsland zurückkehren (Kosyakova et al., 2025).

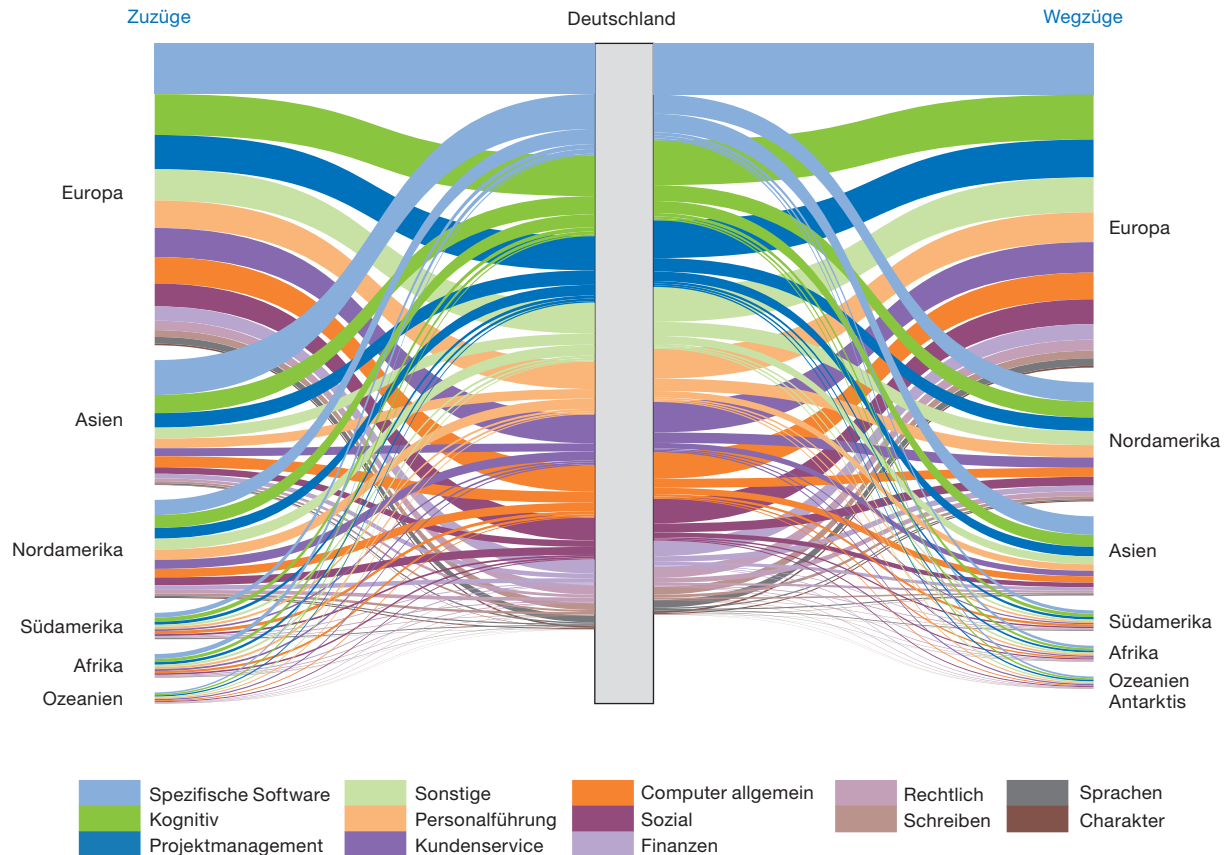
Ebenso ist Deutschland ein Nettoimporteur von Kompetenzen aus Asien, aber ein Nettoexporteur von Kompetenzen nach Nordamerika und hier insbesondere in die USA. Dies spiegelt die traditionell hohe Attraktivität der USA für gut qualifizierte Arbeitskräfte, aber auch als Studienort wider. Es wird zu beobachten sein, ob sich der Kompetenzexport durch die restriktivere Einwanderungspolitik der US-Regierung abschwächt, und Deutschland gegebenenfalls für andere Herkunftsländer noch attraktiver als Zielland wird. Beides wird stark von der ökonomischen Attraktivität und weiterhin liberalen Einwanderungspolitik Deutschlands abhängen.

Auffallend ist, dass IT-Kompetenzen, kognitive Fähigkeiten und Projektmanagement die zahlenmäßig wichtigsten Kompetenzen für den Zufluss aus allen drei Herkunftsregionen (Europa, Asien und Nordamerika) sind. Dies gilt ebenso für den Export; auch hier spielen IT-Kompetenzen, kognitive und Projektmanagement-Fähigkeiten, die größte Rolle. Dies deutet darauf hin, dass diese Kompetenzbereiche zunehmend allgemeine Fähigkeiten sind, die in vielen Bereichen gebraucht und daher von vielen Ländern gesucht werden. Dies sollte nicht verwundern, spielen diese doch für die digitale Transformation und besonders KI eine wichtige Rolle. Jedoch bedeutet dies auch, dass der Wettbewerb um diese Talente und Fähigkeiten international besonders hoch ist.

Zuwanderer bringen überproportional viele spezialisierte IT-Kenntnisse

Die Tatsache, dass Deutschland in großem Umfang Kompetenzen importiert, wirft die Frage auf, wie sich die Kompetenzen der Zuwanderer relativ zu denen der Einheimischen verhalten. Die Forschungsliteratur betont, dass Zuwanderer oftmals komplementäre Fähigkeiten ausüben, etwa weil Einheimische einen komparativen Vorteil in gewissen Bereichen, wie etwa der lokalen Sprache und damit z. B. im Umgang mit Kunden haben. Da Deutschland

Abbildung 4

Herkunftsregionen und Zielregionen verschiedener Kompetenzen

Herkunftsregionen der Summe der genannten Kompetenzbereiche zwischen 2012 und 2022 von Zuwanderern und Abwanderern.

Quelle: eigene Kalkulationen auf der Basis von LinkedIn-Profilen von Revelio Labs.

aber einen zunehmenden Mangel an Fachkräften in einigen Berufen hat, könnte es auch sein, dass Zuwanderer ähnliche Kompetenzen wie Einheimische aufweisen, da die Nachfrage nach diesen Fähigkeiten das lokale Angebot übersteigt.

Um die Kompetenzen der Zuwanderer den Einheimischen gegenüberzustellen, nutzen wir die ca. 9.000 unklassifizierten Fähigkeiten, die in den Profilen aufgelistet sind. Wir kalkulieren zunächst das Quotenverhältnis (odds ratio) für jede gelistete Fähigkeit, also wie oft eine Kompetenz von einem Zuwanderer relativ zu Einheimischen genannt wird. Dieser erste Schritt zeigt auf, ob eine bestimmte Kompetenz unter Zuwanderern überproportional oft genannt wird. Um die Rechenzeit zu verkürzen, fokussieren wir uns im nächsten Schritt auf die 1.000 am häufigsten genannten Kompetenzen. Wir nutzen diese Kompetenzen, um mittels einer logistischen Regression vorherzusagen, ob es sich um einen Zuwanderer oder einen Einheimischen handelt. Für jede Kompetenz berechnen

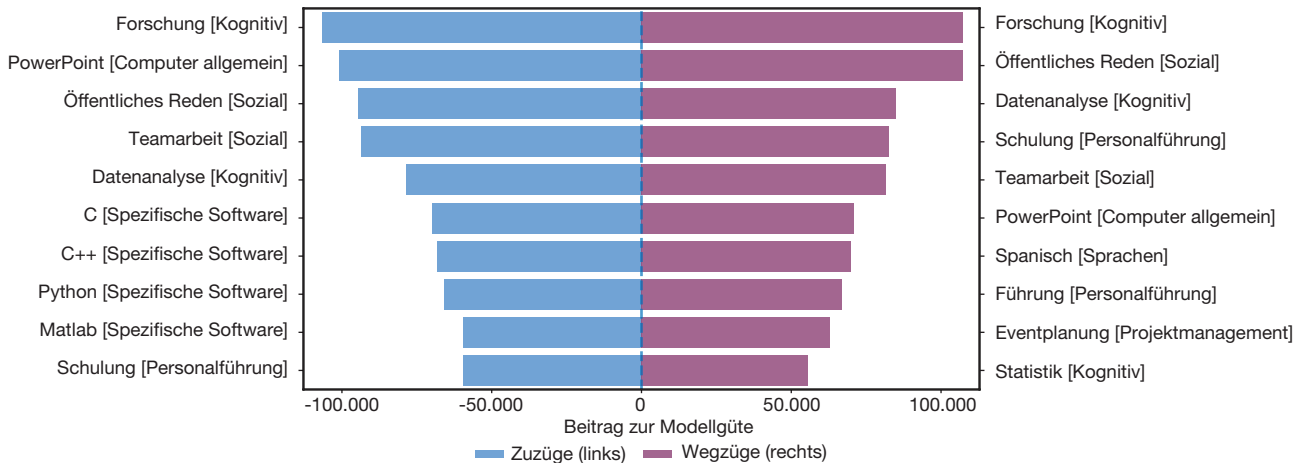
wir dann, wie viel Vorhersagekraft die Kompetenz hat.⁵ Diese Vorgehensweise hat den weiteren Vorteil, dass wir die Möglichkeit berücksichtigen, dass manche Kompetenzen häufiger auf Plattformen genannt werden als andere; dies könnte etwa auf Software-Kompetenzen oder Sprachkenntnisse zutreffen.

Abbildung 5 zeigt die zehn Kompetenzen mit der höchsten Vorhersagekraft, ob eine Person ein Zuwanderer oder Einheimischer (links) oder ein Abwanderer oder Einheimischer (rechts) ist. Unter Zuwanderern sind spezifische IT-Kenntnisse wie Python, Matlab oder C++ relativ zu Einheimischen stark überrepräsentiert. Zusammen mit Datenanalyse und weiteren Softwarekenntnissen macht Abbildung 5 deutlich, dass IT-Kenntnisse der wichtigste

⁵ Konkret berechnen wir für jede Fähigkeit die Delta-Abweichung: $DD = 2 * (\text{Log-Likelihood}(\text{Modell mit Kompetenz und Konstante}) - \text{Log-Likelihood}(\text{Modell nur mit Konstante}))$. Je höher DD, desto mehr trägt die Kompetenz dazu bei, Zuwanderer zu identifizieren.

Abbildung 5

Kompetenzen von Zuwanderern und Abwanderern relativ zu Einheimischen



Top-10-Kompetenzen, die Zuwanderer (links) bzw. Abwanderer (rechts) relativ zu Einheimischen benennen.

Quelle: eigene Kalkulationen auf der Basis von LinkedIn-Profilen von Revelio Labs.

Importschlager sind – nicht nur absolut, sondern auch relativ zu den Kenntnissen, die Einheimische haben. Unter Abwanderern sind kognitive Kompetenzen und allgemeine IT-Kenntnisse überproportional stark vertreten. Jedoch tauchen hochspezialisierte IT-Kenntnisse nicht unter den exportierten Kompetenzen relativ zu Einheimischen auf. Deutschland profitiert also stark von den spezialisierten IT-Kenntnissen, die Zuwanderer mitbringen und damit eine Nachfrage nach diesen Kompetenzen bedienen, die Einheimische nicht alleine leisten können.

Ausblick

Entscheidend wird es sein, die Rahmenbedingungen für Fachkräfte in Deutschland gezielt zu verbessern, um die Attraktivität Deutschlands zu erhöhen und hochqualifizierte Beschäftigte im Land zu halten. Eine zentrale Rolle spielt dabei, dass bürokratische Hürden im Bildungs- und Arbeitsmarktzugang reduziert werden, um die Bindung sowohl von einheimischen Fachkräften als auch von internati-

onalen Talenten an Deutschland zu stärken. Auf diese Weise kann das Land nicht nur kurzfristig von Zuwanderung profitieren, sondern seine Position als dauerhaft attraktiver Standort für Ausbildung und Beschäftigung festigen.

Literatur

- Amanzadeh, N., Kermani, A. & McQuade, T. (2024). Return migration and human capital flows. *NBER Working Paper*, 32352. National Bureau of Economic Research.
- Deming, D., & Kahn, L. B. (2018). Skill requirements across firms and labor markets: Evidence from job postings for professionals. *Journal of Labor Economics*, 36(S1), S337-S369.
- Gathmann, C. & Monscheuer, O. (2024). *Unpacking labor market assimilation in Germany* [Manuscript]. Luxembourg Institute for Socio-Economic Research (LISER).
- Kosyakova, Y., Olbrich, L., Gallegos Torres, K., Hammer, L., Koch, T. & Wagner, S. (2025). Deutschland als Zwischenstation? Rückkehr- und Weiterwanderungsabsichten von Eingewanderten im Lichte neuer Daten des International Mobility Panel of Migrants in Germany (IM-Pa). *IAB-Forschungsbericht*, 15/2025. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Woessmann, L. (2025). Skills and earnings: A multidimensional perspective on human capital. *Annual Review of Economics*, 17, 397-425.

Title: What skills do international professionals bring to Germany?

Abstract: In recent years, Germany has become an important destination for international skilled workers. Traditional data sources such as official statistics or household surveys, however, provide little information on the specific competencies that highly qualified migrants bring with them—or that are lost through emigration. Using LinkedIn data, we make these flows of skills visible and show that Germany is a clear net importer of competencies, particularly in IT, cognitive skills, and project and people management. Both labour and education migration contribute to this inflow, with the latter being more strongly affected by the pandemic. Germany's future competitiveness will crucially depend on an active migration and skills policy as well as on attractive opportunities for education and long-term retention.