일자리
찾아
세계로

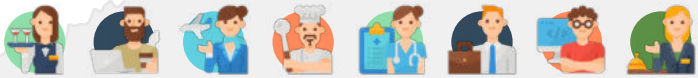
해외
취업
완전
정복

독일

일자리 찾아 세계로

해외취업 완전정복

독일



고용노동부 HRDK 한국산업인력공단

독일 취업 한눈에 보기

01 구직초기단계

독일 국가정보 탐색

1. 국가 일반 및 경제·노동현황 p.12
2. 정착 및 생활정보 p.205
3. 고용관련제도 p.46

독일 취업을 위한 준비상태 점검

1. 적성 및 역량 등과 관련한 자기분석 p.126
2. 독일 취업의 성공·실패사례를 참고한 나의 강점 및 약점 p.171

02 본격적인 구직준비단계

독일 취업정보 탐색

1. 한국산업인력공단 또는 Kotra와 같은 공공기관 활용 p.150
2. 독일 취업관련 정보를 제공하는 웹사이트 활용 p.164

취업지원 프로그램 활용

공공기관, 대학교, 지방자치단체 또는 민간취업알선업체를 이용하여 구직준비 p.154

취업유망분야 및 취업절차 파악

1. 독일의 취업유망분야 및 필요 역량 p.83
2. 독일 취업 절차 p.104

03 구직 및 면접 진행단계

채용공고 확인

월드잡 홈페이지, 개별 기업 홈페이지, 현지 구인구직사이트, 소셜네트워크 등 활용	p.150 p.164

입사 지원

1. 각 사이트에 이력서 및 자기소개서 등록	p.120
2. 취업절차 핵심포인트 확인	p.118

면접 진행

화상면접 및 대면면접 시 유의사항을 참조하여 지원 회사에 대한 조사와 예장 질문을 철저히 준비	p.99

승인허가서 및 비자 발급

채용이 확정되면 근로계약서를 작성하고 채용기업이 이민국에 취업패스 발급 신청. 취업자는 이민국의 승인허가서를 지참하여 독일에 입국한 후 취업패스 날인	p.198

04 성공적인 독일 정착 및 생활

독일 정착 및 생활정보

1. 집 구하기	p.26
2. 은행계좌개설	p.209
3. 각종 유틸리티 개설	p.217
4. 비즈니스 및 생활 에티켓	p.288

독일 취업 SUMMARY

왜 독일인가?

- 독일은 노동인구 감소, 전문인력 수요증가로 인한 경쟁력 저하를 막기 위해 여러 가지 제도개선 등을 통해 해외인력을 확보하고자 많은 노력을 기울이고 있으며, 이와 관련한 대표적인 예로 EU 역외의 전문인력과 고급인력을 유치하기 위해 도입된 '자격을 갖춘 전문가를 위한 취업비자(Work visa for qualified professionals)'와 'EU블루카드'제도를 들 수 있습니다. 또, 독일 정부는 독일 학교를 졸업한 학생에게만 주던 구직비자를 제3국의 4년제 대졸 이상 학력자들에게도 부여하고 있습니다. 이러한 독일의 해외 전문인력 유치방침은 해외취업을 고려하는 한국 청년들에게 좋은 기회가 될 수 있을 것입니다.
- 독일의 근로문화는 정시출근과 정시퇴근이 보편화되어 있어 업무와 일상생활의 균형 잡힌 삶이 가능하며, 직장 내 외국인 근로자와 내국인 근로자가 회사로부터 동일한 혜택을 누릴 수 있도록 법적 장치가 마련되어 있는 등 근로 환경이 우수한 편입니다. 또, 사회보장제도가 잘 설계되어 있어 외국인이라고 할지라도 취업 후에는 독일 정부가 제공하는 공적보험과 자녀양육비 등의 지원을 받을 수 있습니다.

독일 취업 유망분야

- 독일은 자국민 및 EU소속 국민을 우선 채용하는 정책을 고수하고 있어 인력 부족 직군 외에는 EU 역외 국가 시민이 노동허가를 취득하는데 어려움이 있었습니다. 하지만 2020년 숙련근로자 이민법 개정으로 국내 대졸자와 최소 2년 이상의 직업훈련을 이수한 사람은 노동청의 노동허가 심사 시 EU 시민 우선권 심사를 적용받지 않게 되어 과거에 비해 국내 구직자의 취업 가능 영역이 보다 확대되었습니다. 다만, 현실적인 상황을 고려할 때 한국인의 취업가능성이 높고 유망한 직종은 독일 정부가 EU 역외의 해외 전문인력 유치를 위해 적극 노력하고 있는 인력 부족 직종에서 찾을 수 있습니다.
- 독일 정부가 발표하는 수요가 많은 전문가 직종은 다양한 산업 분야에 존재하는데 특히, STEM(Science: 과학, Technology: 기술, Engineering: 공학, Mathematics: 수학) 분야의 관련 직종(IT 전문가, 엔지니어, 용접공 등)과 보건 의료 분야의 관련 직종(예: 노인전문 간호인력 등)을 가장 유망한 취업분야로 꼽을 수 있습니다.
- 한편, 인력 부족 직종에 포함되지는 않지만 한인 및 현지 진출 한국 기업들이 물류 및 영업 분야와 관련하여 한국인 채용을 지속하고 있음을 고려할 때 해당 직종 또한 한국인들에게는 유망한 취업처가 될 수 있을 것입니다.

독일 채용 트렌드 및 핵심역량

- 독일 취업 시 구직자가 가장 기본적으로 갖추어야 할 역량은 바로 독일어 구사 능력입니다. 직종에 따라 요구하는 수준은 차이가 있으나 일반적으로 업무상 의사소통이 가능한 정도인 중·상급의 독일어 실력을 갖추어야 합니다. 또, 다양한 국가의 외국인이 함께 근무하는 직종이나 글로벌 고객사와의 커뮤니케이션이 많은 직종의 경우에는 주요 의사소통 언어가 영어이기 때문에 일정 수준 이상의 독일어 실력과 함께 유창한 영어 구사 능력도 요구됩니다. 하지만, IT 기업이나 한국(한인)기업에서는 영어 구사 능력을 보다 중시하며 독일어 실력은 크게 요구하지 않는 경우도 많으니 그러한 직종으로의 취업을 희망하고 있는 경우에는 독일어 실력이 부족하더라도 적극적으로 도전해보는 것이 좋습니다.
- 대부분의 경우 독일 기업들은 대졸자를 채용함에 있어 구직자의 전공 일치도와 전공과 관련된 경력이나 경험을 중시합니다. 따라서 인턴십 등을 통해 희망직종 및 자신의 전공과 관련된 경력관리를 잘 준비하면 구직자의 취업가능성은 높아질 것입니다.
- 독일의 경우 면접은 대체로 다수의 면접관 대 지원자 1인의 심층 면접 형태로 진행됩니다. 특히, 리더십·회사비전·산업에 대한 이해 등과 관련된 질의응답에 면접의 많은 시간이 할애되고 있기 때문에 업계와 회사의 최신 뉴스 및 산업의 주요 기술 등을 사전에 완벽하게 숙지할 수 있도록 노력해야 할 것입니다. 또, 팀플레이를 할 수 있는'인성'을 강조하는데, 자기통제력, 임기응변력, 적응력, 서비스 마인드 등은 모든 직종을 막론하고 인사담당자들이 면접 시 주요하게 평가하는 항목입니다. 따라서 기업 및 관련 산업에 대한 깊은 이해와 인성 측면에서 기업이 원하는 인재상에 부합한다면 면접을 통과할 가능성은 매우 높아질 것입니다.

독일 취업을 위한 자기분석 체크리스트

자기분석 체크리스트

	항목	YES	NO
1.	본인의 취업 희망 직종이 독일 내 인력부족직종에 포함되어 있는가?		
2.	본인의 취업 희망 직종이 독일 내 인력부족직종에 포함되어 있지 않다면 독일 노동청의 노동허가를 취득할 수 있을 만큼 충분한 경력과 전문성을 지니고 있는가?		
3.	본인이 희망하는 직종으로 취업이 가능한 방법에 대해 잘 알고 있는가? (직업훈련 vs 유학 vs 국내 기업 취업 후 이직 vs 한인 및 현지 진출 국내 기업 취업)		
4.	문항 3을 통해 어떤 방법이 독일 취업을 위해 본인에게 가장 효율적인 전략이 될 수 있는지 결정 하였는가?		
5.	취업 희망 직종에서 요구하는 수준의 독일어 및 영어능력을 갖추고 있는가?		
6.	취업 희망 직종에서 요구하는 직무경력을 갖추고 있는가?		
7.	취업 희망 직종에서 요구되는 전문성이 높은 자격증을 보유하고 있는가? (예> 보건의료업-자격증, IT-마이크로소프트 자격증 등)		
8.	취업 희망 직종과 관련성이 높은 인턴십 및 아르바이트 등의 경험이 있는가? (예> 물류, 유통 - 서비스업에서의 인턴 및 아르바이트 경험)		
9.	현재 이력서가 독일 현지에서 통상적으로 이용되는 형식과 내용을 갖추고 있는가?		
10.	독일 기업에서 구직하는 다양한 취업 채널/경로(예. 비즈니스 소셜 네트워크 서비스, 전문구직웹사이트, 기업 개별 홈페이지)를 알고 있는가?		
11.	이직에 필요한 경력개발을 위하여 취업 초기에 낮은 임금 (특히, 소규모 한인 및 현지 진출 한국기업)을 감내할 수 있는가?		
12.	독일 기업 채용절차 및 면접의 형태와 내용에 대하여 숙지하고 있는가?		
13.	취업허가 및 비자를 받는데 요구되는 건강상태 등의 결격사유는 없는가?		
14.	나는 독일 문화를 충분히 이해하고 문화의 다양성을 존중하고 있는가?		

CONTENTS

PART 01 노동시장 동향 및 고용제도

01 국가정보 — 012
02 노동시장 동향 — 038
03 고용관련 제도 — 046
04 임금제도 — 064
05 사회보장제도 — 070
06 개인소득세 — 076

PART 02 산업 및 업종별 취업전략

01 취업 유망직종 현황 — 080
02 직종별 채용 트렌드 및 취업역량 — 088
03 산업 및 직무별 효과적인 취업방법 — 104
04 취업전략 및 로드맵 — 126
05 독일 현지기업 및 우리나라 진출기업 현황 — 138

PART 03 해외취업 성공 포인트

01 해외취업 정보찾기 — 150
02 정부의 해외취업 지원프로그램 활용하기 — 154
03 스스로 취업하기 — 164
04 해외취업 업무지원 기관현황 — 168

PART 04 해외취업 사례

01 성공사례 — 172

PART 05

취업비자

01 비자신청 절차 및 입국 192
02 일반사항 193
03 취업관련 체류허가 194
04 유학생 비자 202

PART 06

정착 및 생활정보

01 정착 206
02 생활 216
03 생활 에티켓 228

PART 07

해외 취업 Q&A

01 유망직종 238
02 현지 언어 실력 239
03 갖추어야할 스펙 240
04 채용 절차 241
05 면접 시 유의사항 242
06 급여수준 242
07 근로계약 시 유의사항 243
08 비자 244
09 현지 생활 시 주의사항 247

PART

01

노동시장 동향 및 고용제도

01
국가정보
-
02
노동시장 동향
-
03
고용관련 제도
-
04
임금제도
-
05
사회보장제도
-
06
개인소득세

01. 일반사항

국가 일반사항

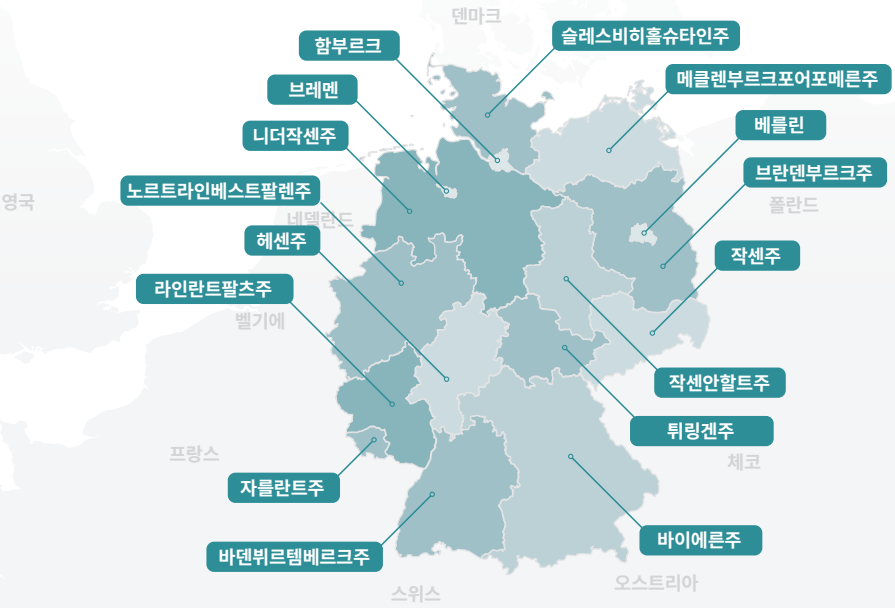
국명	독일연방공화국(The Federal Republic of Germany) (독일어명: Bundesrepublik Deutschland))
위치	동경 6.14°~14.87°, 북위 49.49°~54.80°
면적	357,588㎢(세계 63위, 한반도의 1.6배, 대한민국의 3.6배)
기후	- 서유럽의 해양성 기후와 동유럽의 대륙성 기후의 중간형 - 서부의 기후는 전반적으로 편서풍과 북해의 영향을 받는 해양성 기후를 보이기 때문에 높은 위도에 비해 온난 습윤하나, 북서쪽에서 남동쪽으로 가면서 대륙성으로 바뀜. - 연간 섭씨 –0.8°C~19.5°C의 기온을 보이나 지역별로 차이가 있음. - 주요 도시별 1월과 7월의 평균기온을 살펴보면 함부르크 0°C와 17.3°C, 베를린 －0.5°C와 19.4°C, 뮌헨 2.2°C와 17.7°C임.
수도	베를린(Berlin)
인구	8,387만 명 (독일인 87.3%, 외국인 12.7%) (2022년 5월 기준)
행정구역 (연방 16개 주)	노르트라인베스트팔렌주, 니더작센주, 라인란트팔츠주, 메클렌부르크포어포메른주, 바덴뷔르템베르크주, 바이에른주, 베를린, 브란덴부르크주, 브레멘, 슐레스비히홀슈타인주, 자를란트주, 작센안할트주, 작센주, 튀링겐주, 함부르크, 헤센주
주요도시	- 베를린(Berlin) : 342만 명 - 함부르크(Hamburg): 174만 명 - 뮌헨(München): 126만 명 - 쾰른(Köln): 96만 명 - 프랑크푸르트(Frankfurt am Main): 65만 명 (2021년 12월 기준)
환율	유로(Euro) / 1유로 ≒ 1331.38원(2022년 5월 3일 기준)
민족	게르만족
언어	독일어
종교	카톨릭(28.6%), 개신교(26.6%), 이슬람(5.5%), 무교 및 기타(39.3%)
시차	- 독일에서는 서머타임(Summer-time)제가 시행되고 있으며, 매년 3월 마지막 일요일과 10월 마지막 일요일 새벽 2시에 시간이 조정됨. - 3월 말 이후는 서머타임으로 한국과 7시간, 10월 말 이후에는 8시간 차이
건국(독립)일	1871년 1월 18일(비스마르크 수상에 의해 독일 제2제국 탄생)
정부형태	의원내각제
국가원수	- 대통령(국가원수): Frank-Walter Steinmeier - 연방총리: Olaf Scholz

자료: KOTRA 국가정보, 외교부, 한국무역협회, 독일 통계청

02. 한-독 관계

한-독 관계

	체 결 일	체 결 내 용
체결협정	1883. 11.	조독수호통상조약(朝獨修好通商條約) 체결
	1955. 12.	외교관계 재개
	1958. 08.	주독 대사관 설치
	1958. 10.	초대 주한 대사 부임
	1982. 09.	한-독 정부 간 재정협력에 관한 협정
	1986. 04.	한-독 과학기술 & 원자력 협력 협정
	2002. 10.	한-독 이중과세방지 협정(개정)
	2003. 01.	한-독 사회보장 협정
	2005. 01.	입국 및 체류에 관한 양해 각서
교역규모	한국 수출	111억 달러(2021년 기준, KOSIS)
	한국 수입	219억 달러(2021년 기준, KOSIS)
교역품	한국 수출	자동차, 반도체, 건전지 및 축전지, 자동차부품, 무선통신기기 등
	한국 수입	자동차, 농약 및 의약품, 계측제어분석기, 자동차부품, 광학기기 등
교민	47,428명(2021년 기준, 외교부)	



03. 경제지표

독일 경제지표

지표	단위	2019	2020	2021
경제성장률	%	0.6	-4.8	2.7
명목 GDP (2015년 US$ 고정)	십억 US$	3,605	3,428	3,526
1인당 GDP(2015년 US$ 고정)	US $	43,329	41,315	45,358
정부 부채	% / GDP	59.6	68.9	72.8
물가상승률	%	1.35	0.37	3.02
이자율	%	0	0	0
실업률	%	3.15	3.87	3.56
수출실적(2015년 US$ 고정)	백만 US$	1,758,016	1,580,524	1,696,722
수입실적(2015년 US$ 고정)	백만 US$	1,555,835	1,412,045	1,521,925
무역수지(2015년 US$ 고정)	백만 US$	202,181	168,479	174,797
외환보유고	백만 US$	223,887.7	268,890.3	295,736.2

자료: 독일연방통계청, OECD, https://tradingeconomics.com/germany/

04. 경제동향

개요

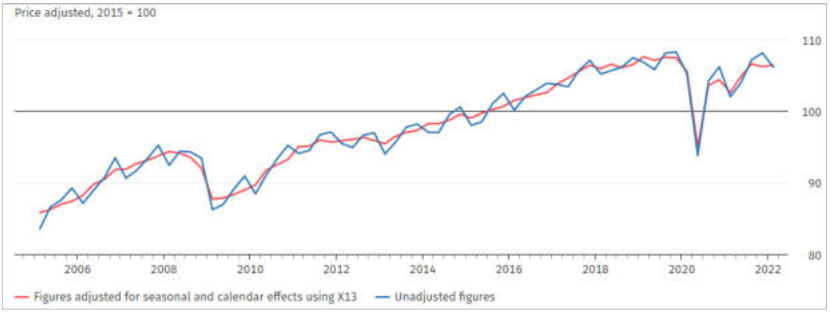
독일은 세계 4위의 경제 대국으로 유럽 최대의 시장이다. 경제 특성을 요약하면 독일은 무역의존도가 70% 이상인 대외 개방형 경제 구조를 지니고 있으며, 세계 최고 수준의 기술을 보유한 제조기업들(예: 폭스바겐, BMW, Bosch, BASF 등)이 소재해 있다. 또한 R&D부문 지출액이 OECD 국가 중 4위를 차지하는 등 기술경쟁력 확보를 위해 활발한 R&D 투자를 지속하고 있다. 이러한 경제 특성에 기반하여 독일은 2014년부터 2017년까지 평균 2%를 상회하는 높은 경제성장률을 보여 왔다. 하지만 2018년부터 경제 성장이 다소 둔화되면서 2020년에는 COVID-19의 악재로 인해 마이너스 5%의 경제성장률을 기록하였다. 이러한 역성장을 극복하기 위해 독일 정부는

COVID-19 초기부터 포괄적이고 신속한 지원 정책을 펼쳐 왔으며 그 결과 2021년에는 GDP 기준 2.7% 수준의 경제 성장을 보였다. 또한, 다수의 경제 분석에서 2022년은 독일 경제가 강력히 회복되는 한 해가 될 것이라 예측되고 있다. 실제 독일연방경제국 등의 다수 기관은 2022년 독일 GDP가 3.6% 수준의 성장을 보일 것이라 기대하였다. 하지만 러시아-우크라이나 분쟁은 공급망 혼란과 가격 인상 등을 통해 독일 산업에 부정적 영향을 미쳤으며 이로 인해 독일정부는 최근(2022.4.22) 독일의 2022년 GDP 성장률 예측치를 2.2%로 하향 조정하였다. 이처럼 2022년 현재 우크라이나 사태로 인한 에너지 수급 불안 등의 문제가 독일 경제 성장의 하방리스크로 작용할 가능성이 있기는 하나 동 이슈가 장기화되지 않는 한 순수출 기여도 상승과 COVID-19 방역규제 완화 등에 따른 내수 증가 등으로 인해 독일 경제는 향후 순성장 추세를 보일 것으로 기대된다.

경제성장률

독일연방통계청이 2022년 5월 25일 발표한 자료에 따르면 2022년 1/4분기 독일 국내 총생산(GDP)은 직전 분기 대비 0.2% 증가한 것으로 나타났다. 하지만 이는 COVID-19 이전 분기인 2019년 4분기에 비해서는 0.9% 낮은 수치이다. 이러한 독일의 2022년 1/4분기 성장률은 시장 예상치(bloomberg consensus 0.2%)에 부합하는 수준으로 2/4분기 이후에도 COVID-19 방역규제 완화의 영향이 이어지면서 서비스 등 민간소비를 중심으로 완만한 개선 흐름을 보일 것으로 전망된다. 다만, 러시아의 가스공급 중단 관련 에너지 수급 불안, 중국의 코로나 상황 악화에 따른 공급 병목 심화 등이 성장경로의 하방리스크로 작용할 가능성(Deutsche Bank, Commerzbank,

독일 GDP 성장 추세



자료: 독일연방통계청

LBBW 등)이 있다. 이와 같은 우려로 인해 다수의 주요 경제기관들이 독일의 2022년 경제성장률을 하향 조정하였으나 2023년에는 다시 큰 폭의 반등을 이어갈 것으로 기대하는 것으로 나타났다. 독일의 GDP 추이와 다수 기관의 향후 성장률 예측치를 예시하면 다음과 같다.

GDP 성장률 예측치 분포 (단위: %)

기관명	발표 시기	2022년 전망	2023년 전망
독일연방정부	2022년 4월	2.2	2.5
주요기관 공동 분석 보고서[1)]	2022년 4월	2.7	3.1
EC(European Commission)	2022년 5월	1.6	2.4

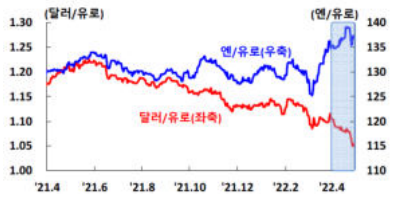
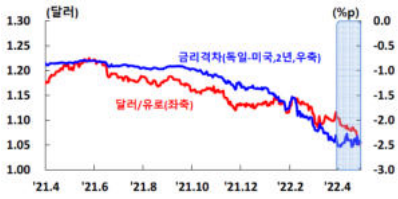
1) 독일경제연구소, Ifo연구소, IfW Kiel, IWH, RWI
자료: 독일연방정부, Ifo연구소, EC

환율

2021년 하반기부터 부각되어 온 유로존과 미국의 통화정책 정상화 속도 차별화와 이에 기반한 유로화 약세 압력이 2022년에 이어지고 있는 모습을 보이고 있다. 실제 2022년 상반기 유로 환율(USD/EUR)은 ECB(European Central Bank)의 자산매입 프로그램 순매입 종료 입장 강화에도 불구하고 지정학적 리스크에 따른 글로벌 달러 강세, EU의 대러시아 제재 강화에 따른 유로지역 경기침체 우려 등으로 큰 폭의 하락을 보이고 있다. 뿐만 아니라 다수의 투자은행들 또한 ECB의 통화정책 정상화 기조에도 불구하고 미 연준의 통화 긴축 가속화, 우크라이나 사태에 따른 안전자산 선호 및

유로지역 경기둔화 가능성 등을 고려하여 유로화 환율 전망치를 하향 조정하는 것으로 확인된다. 실제 글로벌 투자은행 ING는 5월 12일 2022년 말 유로-달러 환율이 동일해질 가능성, 다시 말해 1유로=1달러가 될 가능성이 30% 이상 수준에 달한다는 보고서를 발표한 바 있다. 참고로 유로화 환율 추세를 정리하면 다음 표와 같다.

유로화 환율 추이

유로화 환율	독일·미국 간 금리차 및 환율
	
자료: Bloomberg	자료: Bloomberg

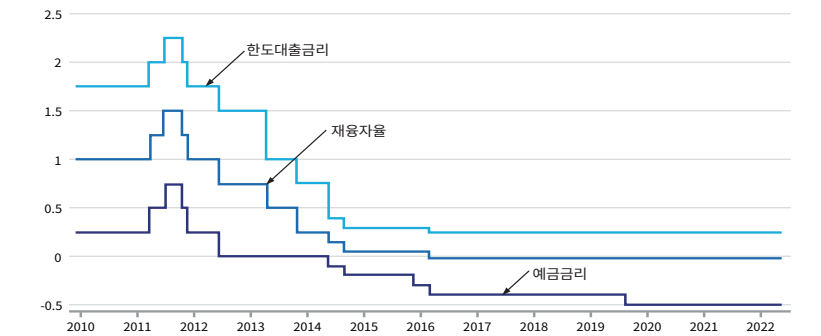
금리 및 금융정책

독일의 금리(10년 물 국채 기준)는 ECB 외 경기부양을 위한 채권 매입 등 완화적 통화정책의 영향 등에 따라 2019년 5월 이후 계속하여 마이너스를 기록해 왔다. 하지만 2022년 초 독일 국채금리(10년 만기)는 미국의 통화정책 긴축 가속화 우려로 플러스로 전환된 이후 유로지역 고인플레이션 지속과 대러시아 제재에 따른 에너지 가격 오름세 확대 우려 등으로 계속 상승하는 경향을 보이고 있다. 특히, 2022년 3월 말 ECB가 금년 3/4분기 중 자산(순)매입을 종료하는 등 통화정책 정상화에 나설 것이라는 발표 등으로 인해

독일의 10년 만기 국채금리는 2022년 4월 0.972%까지 상승하였는데 이는 2015년(6.10일 0.981%) 이후 가장 높은 수준이다. 이처럼 2022년 들어 시장금리가 통화정책 기대 변화, 인플레이션 전개 등의 영향으로 급격한 상승을 보이고 있지만 대출금리는 여전히 낮은 수준을 유지하고 있다. 이에 가계대출의 경우 주택구입을 중심으로 높은 수준을 이어가고 기업대출도 안정적 상황을 지속하고 있는 것으로 관찰된다. 다만, 2022년 4월 실시된 ECB 은행대출행태 서베이(Bank Lending Survey)에 따르면 1/4분기 중 대출기준이 강화된 데 이어 향후에도 불확실성에 대응하여 은행들이 리스크 관리를 강화하면서 대출기준을 보다 엄격히 설정할 것으로 예상된다. 참고로 ECB 주요 금리 추세와 유로지역 주요국의 국채(10년 만기) 금리변동 현황을 나타내면 다음과 같다.

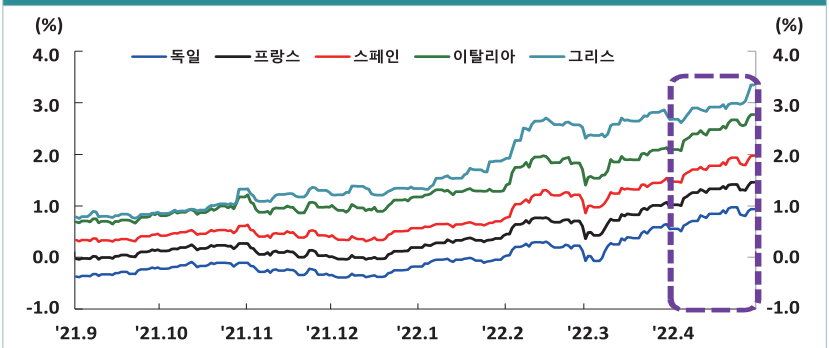
금리변동 추이

ECB 주요 금리(연%) 추세



자료: ECB

유로지역 주요국 국채(10년 만기) 금리

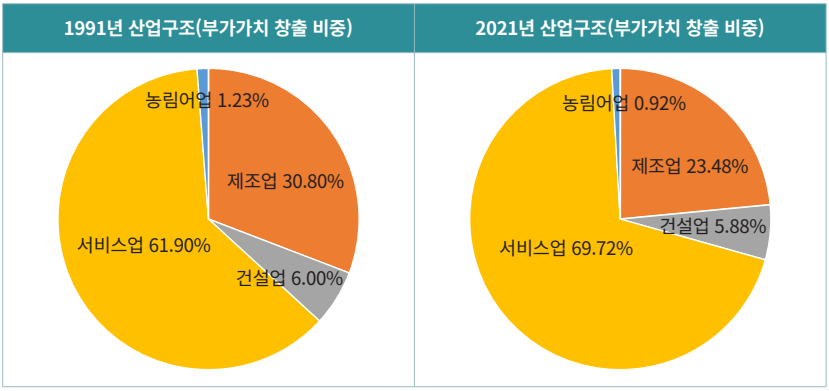


자료: Bloomberg

05. 산업동향

개요

독일의 산업구조는 크게 서비스업, 제조업, 건설업, 농·임·어업으로 분류된다. 주요 산업별 GDP 부가가치 창출 비중을 제시하면 다음과 같다. 2021년 기준 독일의 총 GDP 규모는 총 3조 2,226억 유로이며, 서비스업이 약 69.7%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 이를 이어 제조업(건설업 제외) 23.48%, 건설업 5.88%, 농·임·어업 0.92% 등의 순으로 나타난다. 이 비중은 지난 몇 년간 큰 변동이 없는 상황이나, 1991년 대비 서비스업 비중은 크게 증가한 반면, 제조업 비중은 지속적으로 감소 추세를 보이고 있다. 하지만, 유럽 타 국가와 비교할 때 독일의 제조업 비중은 여전히 가장 높은 편이다.



자료: 독일연방통계청

독일 주요 제조 및 가공산업의 현황을 살펴보면, 2021년 독일의 제조 및 가공산업의 총 기업 수는 47,296개이며, 제조 및 가공업 종사 근로자는 총 623만 명, 총 매출은 1조 993억 유로에 달한다. 주력 산업은 자동차, 기계 및 설비, 철강, 화학·제약 산업 등이며, 이 4대 분야 산업 매출은 총 제조 및 가공업 매출의 56.7%를 차지하고 있다. 자동차 산업은 독일 최대의 제조산업으로 총 기업 수는 1,355개, 산업 내 총 고용인원 수는 약 80만 명에 이른다. 기업 수나 고용인원 수 면에서 기계산업이 훨씬 상위이나 자동차 산업의 연 매출 규모는 4,135억 유로로 기계산업을 크게 상회하며, 독일은 중국, 미국, 일본에 이어 세계 4위의 자동차 생산국이다.

독일 주요 제조업 현황[1)]

분류		기업수 (개)	연매출액 (억 유로)	고용 인원수 (명)
자동차		1,355	4,135	799,639
기계·설비		6,324	2,455	1,021,783
철강	기초금속	1,028	1,202	236,389
	가공	8,159	1,232	664,420
화학제약	화학	1,705	1,724	351,949
	제약	373	547	121,245
식품		5,581	1,650	577,321
컴퓨터, 전자, 광학기기		1,999	925	321,721
전기기기		2,278	1,006	410,382
가구		996	196	97,124
섬유 의류	직물	696	118	59,262
	의류	207	57	24,879

1) 통계상 제조기업은 고용인원수 20인 이상의 기업임.
자료: 독일연방통계청(Genesis-Online: https://www-genesis.destatis.de/genesis/online)

한편, 독일은 4차 산업혁명 및 디지털 전환 등을 위해 다양한 산업 육성 정책을 추진하고 있는데 대표적인 정책으로 '하이테크 전략(Hightech-Strategy)'과 '인더스트리(Industry) 4.0 전략' 그리고 '디지털 전략(Digital Strategy) 2025'를 들 수 있다. 먼저, 하이테크 전략은 2006년 8월 첫선을 보인 독일의 범정부 차원의 신 혁신기술 연구개발 지원 정책으로 독일의 미래산업 육성정책의 중추적 역할을 하고 있다. 이 전략은 4년마다 목표와 중점 과제를 새로 조정하며 후속 전략으로 이어지고 있다. 2018년 9월 발표된 '하이테크 전략 2025'는 독일의 미래 능력 강화, 미래의 가이드로서 독일의 번영과 지속 가능한 개발 및 삶의 질 향상이라는 목표를 연구와 혁신과 연계하는 데 중점을 두고 있으며, 아래와 같은 12대 미션을 도전과제로 실행 중이다. 독일정부는 이 전략 하에 2025년까지 독일의 R&D 지원 규모를 총 GDP의 3.5%까지 확대하는 계획을 추진 중이다.

하이테크 전략(high-tech strategy)

하이테크 전략 주요 내용	하이테크 전략 2025의 12대 미션
• 2006년 하이테크 전략, 2010년 7월 '하이테크 전략 2020'에 이어 2014년 9.3일 신 하이테크 전략(New Hightech-Strategy), 2018년 9월 '하이테크 전략 2025' 발표 • 목표: 혁신정책을 통한 독일 경제성장과 사회복지 강화 • 정책의 핵심: 독일의 미래 능력 강화, 미래의 가이드로서 독일의 번영과 지속 가능한 개발 및 삶의 질 향상이라는 목표를 연구와 혁신과 연계 - 지원규모: 2018년 158억 유로/ 총 GDP의 3.5%를 R&D 투자 목표 - 지원기간: 향후 7년 - 3대 행동 영역 설정 ① '건강과 케어, 지속가능성, 기후 보호 및 에너지, 모빌리티, 도시와 지방, 보안, 경제와 노동 4.0' 등의 분야에서의 사람들의 요구에 대한 연구와 혁신 장려 ② 독일의 차세대 기술 혁명의 선도적 위치 확보에 기여, 특히 일자리 유지 및 복지 보장, 특히 신기술 지원 및 직업 및 재교육 지원 ③ 혁신을 위한 공간 창출, 유럽 내 협력을 위한 제안 및 혁신세력의 협력을 위한 오리엔테이션 역할	① 암과의 전쟁(조기 진단 및 치료 개선 등) ② 연구와 치료의 디지털 네트워크화 - 지능형 의학 ③ 환경에 대한 플라스틱의 투입 감축 ④ 산업의 광범위한 온실가스 중립성 ⑤ (자원효율적인) 순환경제 구축을 위한 지속 가능한 사업 모델 개발 ⑥ 생물학적 다양성 보존 ⑦ 독일 내 배터리 생산입지 구축 ⑧ 안전하고 네트워크화된 청정 모빌리티 ⑨ 좋은 생활과 근로 ⑩ 인간을 위한 기술 ⑪ 인공지능(AI) 상용화 ⑫ 새로운 지식을 위한 새로운 출처(예: 오픈 데이터(open data), 오픈 억세스(open access), 오픈 사이언스(open science)나 오픈 이노베이션(open innovation)활용)

다음으로 인더스트리 4.0 정책은 글로벌 경쟁 심화에 따른 독일 경제의 핵심인 제조업 분야 기술격차를 확보하고, 선두지위를 유지하고자 하는 데서 출발하였는데, 제조업과 ICT의 융합을 통한 독일 제조업의 생산성 증진, 미래성장동력 확보를 주목적으로 한다. 이는 특히 4대 중점 도전과제(글로벌 경쟁, 부족한 자원, 인구변화, 도시화)에 대한 대응책에 중점을 두고 있다. 독일 정부는 특히 2013년 4월 발족한 인더스트리 4.0 플랫폼(Plattform Industrie 4.0)을 통해 산·학·연·관 협업 차원에서 전략을 추진하며, 역량을 집중하고 있다. 특히 아래와 같은 혁신기술 개발에 중점을 두고 있으며, 스마트팩토리(Smart Factory)를 중심으로 자동화 기술의 효율화를 추구한다. 2021년 2월 기준 독일 지역 내 총 393개의 활용 사례를 찾아볼 수 있으며, 독일 내 기관/기업/대학이 참여하는 Industry 4.0 Testbed(81개소)를 통해 연구 프로젝트를 진행 중이다. 독일 경제에너지부(BMWi)는 2015년 대비 향후 10년간 총 2,500억 유로의 부가가치 창출을 전망한 바 있으며, 독일연방산업협회(BDI)와 독일 프라운호퍼 연구소(IAO)는 30%의 생산성 향상 효과와 더불어 연간 100억 유로 규모의 경제적 파급효과를 전망하였다.

인더스트리 4.0

4대 중점 도전 과제	중점 추진 사업
• 고령화 시대 진입에 따른 노동 고도화 추진 → 고령화·고임금 구조 대응 • 생산 효율성 극대화 및 표준 확보: '가상물리시스템' 으로 불리는 IT시스템의 융합으로 물리적 현실세계와 사이버 공간의 인공지능시스템의 통합을 통한 부가가치 사슬 효율화, IoT(Internet of Things) 관련 인프라와 표준 확보 • 제조업 경쟁력 강화 및 미래 제조업 주도 • 미래 고용과 서비스 창출	스마트 산업용 솔루션: 3D프린터, 스마트센서, 액추에이터 등 에너지: 에너지저장, 효율, Zero emission, 스마트 그리드 정보통신; 클라우드, 사이버보안, 모바일인터넷 자동차: 자율주행, Intelligent Mobility 스마트팩토리/ 인공지능(로봇) 고령화대응: 원격진단, 건강데이터 관리(텔레메디신), 노인 간병 솔루션, 기기, 용품, 서비스

끝으로, 독일은 시대적 도전과제인 '디지털 전환'에 대응하기 위한 '디지털 전략(Digital Strategy) 2025'를 추진 중이다. 이 전략은 2016년 3.14일 발표되었으며, 주요 과제는 디지털 인프라개선, 스마트형 미래형 공장 구현, 데이터 관리, 시대적 요구에 부응하는 교육, 신사업 모델 및 기술 개발 등이다. 이 전략 하에 2025년까지 산업의 디지털화에 따른 부가가치 창출효과가 총 4,250억 유로에 이를 것으로 전망되며, 30%에 이르는 생산성 향상 효과도 기대되고 있다. 10대 추진 전략은 아래와 같다.

디지털 전략 2025-10대 추진전략

① 2025년까지 독일 내 1GB 광대역 네트워크 구축
② 스타트업 지원 및 신생기업과 기존 기업간 협력 지원
③ 투자와 혁신을 위한 틀 마련
④ 독일 경제 내 주요 인프라 분야의 스마트형 네트워크화 추진
⑤ 데이터보호 강화 및 데이터 안정성 개발
⑥ 중소중견기업, 수공업 및 서비스 업종을 위한 신규 사업 모델 개발
⑦ 인더스트리 4.0 전략을 통해 독일의 생산입지 현대화
⑧ 디지털 기술 관련 최고의 R&D 혁신 수준 달성
⑨ 삶의 모든 단계에서 디지털 교육 강화
⑩ 혁신 전문센터(Kompetenzzentrum)로서의 디지털 에이전시 발족

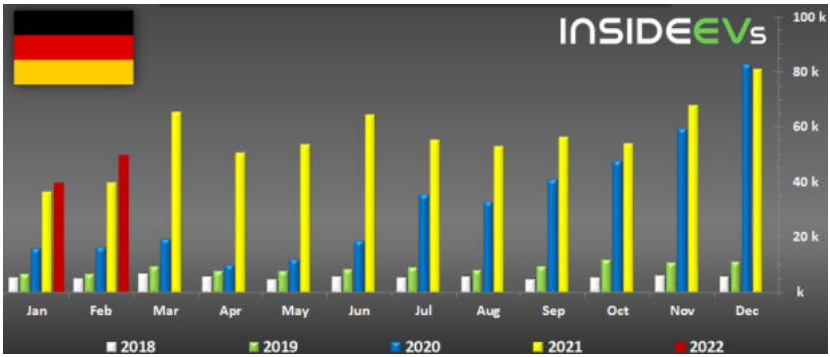
특히 독일 정부는 2020년 코로나 팬데믹으로 언택트 문화가 확산되면서 디지털 전략 시행에 높은 관심을 갖고 있는데, COVID-19 대응 차원의 경기부양책과 더불어 5G 인프라 및 5G·6G 기술, 공공기관 디지털화를 위시해 기존 디지털화 프로젝트의 조기집행을 촉구하는 등 사회 전반에 걸친 디지털 전환에 박차를 가하고 있다.

주요 산업별 동향

자동차 산업

독일 자동차 산업은 독일 최대의 제조산업으로 중국, 미국, 일본에 이어 세계 4위의 자동차 생산국이다. 자동차 산업 또한 COVID-19로 인한 침체기를 겪었으나 2021년 백신 보급과 함께 글로벌 경기회복세로 2021년 3월부터 독일 자동차 시장 판매는 이내 회복세를 보였다. 하지만, 차량 반도체 부족 사태로 생산에 차질이 이어지는 등 업계 내 위기가 지속되면서 COVID-19 이전 수준으로 회복하기에는 역부족이었다. 특히 2022년 우크라이나 사태에 따른 자동차 부품 공급망 시장의 불안정성 확대로 인해 독일을 비롯한 글로벌 자동차 산업 전체의 우려는 더욱 심화되고 있는 모습이다. 그러나 이와 같은 상황에도 불구하고 독일의 대표적인 완성차 업체인 폴크스바겐(Volkswagen), 아우디(Audi), BMW, 메르세데스 벤츠(Mercedes Benz)의 당기순이익은 사상 최고의 이익성장률을 기록한 것으로 나타났다. 이는 COVID-19 위기로 인한 비용절감과 2021년 팬데믹 시기의 기저효과에서 기인한 측면이 있으나 전기차 판매량 증대에 따른 자동차 시장 성장이 가장 주된 요인으로 확인된다. 구체적으로 2022년 2월 독일의 신규 승용차 등록 대수는 전년 대비 3.2% 증가한 220,512대이나, 이 중 25%에 해당하는 49,889대가 전기차(순수 전기차: 28,306대, PHEV: 21,583)에 해당한다. 이러한 전기차 등록 대수는 전년 동기 대비 약 24% 증가한 수준이며 동 수치는 같은 기간 디젤 차량 등록 대수를 능가하고 있다. 또한 2021년 8월 독일 알트마이어(Peter Altmaier) 경제에너지부장관은 "2030년 신규 등록 차량의 80%가 전기

독일 전기차 신규 등록 추이



자료: insideevs(https://insideevs.com/)

차가 될 것"이라고 밝힌 바 있으며, 독일자동차산업협회(VDA)는 독일의 완성차 업체 또한 시장 수요 확대에 따라 2023년까지 총 90개의 전기차 모델을 추가 출시할 예정이라고 발표하였다. 기후변화에 대한 각국의 대응책과 각국의 전기차 충전기 설비 보급 확대(예: 독일-2018년 47,000개에서 2030년까지 100만 개 공급) 등의 고려할 때 상술한 전기차 시장의 성장세는 당분간 지속될 것으로 보이며 이에 따라 독일 자동차 산업의 성장도 이어질 것으로 예상된다. 다만, 차량 반도체 수급과 러시아와 우크라이나에서 공급되는 원자재 및 부품의 대체 공급처 확보 여부가 독일 자동차 산업 발전에 악재로 작용할 가능성은 일부 존재한다.

> 기계 및 설비 산업

독일 기계·설비 산업은 자동차 산업과 더불어 독일의 중추 산업이다. 이는 기계·설비 산업이 자동차나 전기·전자, 철강 등의 기타 산업 분야 내 기술적으로 긴밀한 연관성을 띄고 있기 때문이다. 독일 기계·설비 산업은 전세계 시장 점유율의 16% 수준을 차지하고 있으며 이는 중국, 미국에 이어 3위에 해당한다. 특히, 독일 기업의 다수가 31개의 기계 및 설비 분야에서 시장 1위(13개 기업)와 2위(8개 기업)를 차지하고 있는 등 해당 산업에서 독일 기업의 기술력은 최고 수준으로 평가되고 있다. 독일의 기계·설비 산업은 2019년까지 완만한 성장세를 이어 왔으나 COVID-19의 영향으로 2020년 기계 분야 수주가 급감하고, 부품 공급에 차질이 생기면서 완성품 생산량도 크게 감소하는 등 많은 어려움을 겪었다. 하지만 2021년 글로벌 경기 회복에 따라 이내 회복세로 돌아섰으며 2021년 매출액은 전년 대비 7.5% 증가한 2,650억 유로를 기록하였다. 2021년 말 기준 기계 및 설비산업에 속한 기업 수는 6,324개이며, 이 중 90% 이상이 고용인원 250명 이하의 중소기업으로 이루어져 있다. 독일 기계 및 설비산업 종사자 수는 2021년 기준 연평균 102만 명으로 독일 제조업 중 가장 많은 근로자가 종사하고 있는 산업이다. 당초 동 산업은 글로벌 수주량 회복에 따라 2022년에도 전년 성장률과 유사한 약 7%의 성장을 이어갈 것으로 기대되었으나 2022년 초부터 이어진 중국 봉쇄와 우크라이나 사태로 인해 공급망 문제가 더욱 악화되면서 2022년 성장률은 1% 수준에 그칠 것으로 전망되고 있다. 실제 2022년 4월 발표된 Ifo 연구소의 조사에 따르면 독일 기업의 77.2%가 중간 제품 및 원자재 조달에 병목 현상과 문제를 호소하고 있으며, 자재 부족 문제를 호소하고 있는 기업 중 50%가 중국 봉쇄로 인해 더욱 심화된 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 이러한 문제가 장기화될 가능성이 분명 존재하기는 하

나 다수의 전문 기관들은 인더스트리 4.0 등과 같은 정부 차원의 산업육성책과 독일 기업의 기술력을 고려할 때 2023년 이후에도 1% 수준의 낮은 성장세는 이어갈 것으로 예상하고 있다. 참고로 대표적인 독일 기계 및 설비 제조사로는 글로벌 기업인 지멘스(Siemens), 튀센크룹(ThyssenKrupp), 보이트(Voith), 키온(Kion) 등을 들 수 있다.

독일 기계·설비 산업 성장 추이 등

독일 기계·설비 산업 매출액 전망	기계·설비 산업 분야별 생산물 가치(2020년 기준)
(단위: EUR billion) 	
자료: Statista 2021	자료: VDMA 2021

전기/전자 산업

독일의 전기·전자 산업 역시 2020년 COVID-19의 영향으로 인해 큰 폭의 침체를 보였으나 2021년부터 다시 회복하는 모습을 보이고 있다. 독일 전기 디지털 산업협회(ZVEI)에 따르면 2021년 독일 전기·전자 산업의 생산량은 전년 대비 약 9%, 명목 수익은 약 10% 증가하는 등 COVID-19로 인한 손실에서 완전히 회복된 모습을 보이고 있는 것으로 나타났다. 이러한 경향은 수출 실적에서도 확인되는데 2021년 대중국 수출 실적은 전년 대비 7.9% 증가한 229억 유로 대 미국 수출 실적은 전년 대비 9.4% 증가한 174억 유로로 관찰된다. 독일의 전기·전자 산업 기업들은 정밀한 기술력을 바탕으로 자동화 장치, 전기설비, 생활가전, 배터리 등 다양한 제품을 생산할 뿐만 아니라 칩과 나노 기술 등의 첨단 기술도 확보하고 있어 미래를 이끌어 나갈 중요한 성장 동력 중 하나로 손꼽히고 있다. 또한 10개 중 7개 기업이 정기적으로 제품 및 공정 혁신에 투자하고 있으며, 그 결과 연간 평균 1만 개 이상의 특허를 출원해 왔다. 실제 COVID-19가 진행 중에 있던 2020년에도 동 산업에 속한 독일 기업들은 197억 유로(전년대비 0.4% 감소)를 연구개발 활동에 투자했으며 11만 명의 연구 개발 전문인력이 R&D에 매진하여 약 13,500여 건의 특허를 출원하였다. 이러한 상황에 기초하여 독일 전기 디지털 산업협회(ZVEI)는 우크라이나 사태 등에 따른 재료 공급망의 병목 현상에도 불구하고 2022년

동 산업이 4% 수준의 성장을 보일 것으로 예측하고 있다. 특히 동 산업이 기후 중립 목표에 따른 에너지 전환 및 디지털화와 관련되어 있음을 고려할 때 상술한 긍정적 예측은 더욱 강화될 여지가 있다. 예컨대, 독일 정부가 에너지 전환을 성공적으로 수행하여 2050년까지 기후 보호 목표를 달성하기 위해서는 에너지 시스템의 디지털화가 필요하며 이는 동 산업의 성장을 더욱 촉진시키는 기제가 될 것으로 기대할 수 있다.

> IT - ICT 산업

독일의 정보통신산업은 기계 및 설비, 자동차 산업, 전기/전자 산업에 이어 주요 산업이다. 독일 시장규모는 미국, 일본, 중국에 이어 세계에서 4번째로 크며, 유럽에서는 가장 활발한 시장을 가지고 있다. 2020년 독일 ICT 보급 현황을 살펴보면 이동전화 가입자 수가 100명당 128.3명, 이동통신 가입자 수가 100명당 90.7명, 초고속인터넷 가입자 수가 100명당 43.0명인 것으로 확인된다. 또한 독일의 광케이블 가입자 수는 100명당 2.3명, 인터넷 사용자 비중은 89.8%로 관찰된다. 독일 IT-ICT 분야는 공급 병목 현상, 인플레이션, 숙련 노동자 부족을 포함한 COVID-19 대유행으로 인한 어려움에도 불구하고 2021년 한 해 동안 전년 대비 3.9% 성장한 1,784억 유로의 매출을 기록했다. 2021년 독일 현지에는 114,209개의 IT-ICT 분야의 기업이 소재해 있으며 동 산업에 약 125만 명의 노동자가 근무하고 있는 것으로 추정된다. 독일 정부는

독일 IT-ICT 시장 전망

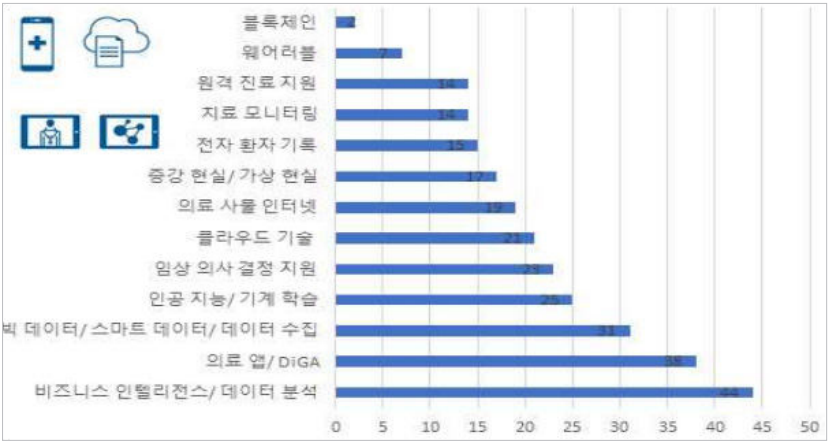
자료: technavio

ICT 분야의 성장을 위해 다양한 정책을 추진 중에 있다. 구체적으로 독일 연방경제에너지부는 디지털 전략 2025(Digital Strategy 2025)를 발표하였는데 해당 전략은 독일 연방경제에너지부가 정한 10대 전략과 전문가 육성, 디지털 독일 건설을 위한 접근 방법을 알리는 것을 목표로 한다. 특히 동 전략의 최우선 과제는 2025년까지 기가바이트 광섬유 네트워크 구축을 완성하는 것이다. 뿐만 아니라 독일 연방정부는 모빌리티 디지털화 및 인공지능 전략 구현을 위한 실행계획을 발표하였다. 동 계획에서는 디지털 시대의 현대적이고 깨끗하며 효율적이며 지속가능하고 저렴한 모빌리티를 설계하고 기가바이트 인프라를 통한 포괄적인 개발을 목표로 하고 있다. 이를 위해 연방정부는 인공지능 전략 구현을 위해 2025년까지 약 30억 유로를 투자할 계획이며 민간 투자 또한 약 30억 유로가 투자되어 2025년까지 총 60억 유로가 해당 분야에 투자될 것으로 기대되고 있다. 상술한 정부 차원의 지원책과 전 산업 분야의 디지털화 가속화 등에 따라 독일 디지털 협회(Bitkom) 등 다수의 기관들은 2022년에도 동 산업이 3.6% 성장한 1,850억 유로의 매출을 기록할 것이라고 전망하는 등 향후에도 IT-ICT 분야가 독일 경제 성장을 견인하는 역할을 할 것이라고 기대하고 있다.

> 의료기기 산업

독일의 의료기기 산업은 미국, 일본에 이어 세계 3위를 차지하고 있으며, 2020년 COVID-19로 인해 독일 경제가 마이너스 성장을 기록하는 중에서도 약 3% 수준의 성장을 보였다. 2021년 현재 독일 내 의료기기 산업에는 약 1,400여 개 기업에 약 24만 명이 종사하고 있으며 이 중 대부분(전체의 93%)의 기업은 250명 미만의 직원을 보유한 중소기업에 해당한다. 독일의 의료기기 산업은 인구 고령화에 따른 만성질환 증가, 건강관리에 관한 관심증가, 그리고 관련 기술혁신으로 인해 유럽지역에서 가장 빠르게 성장하는 시장 중 하나이다. 특히 2021년 5월부터 시행된 의료기기 규정(MDR)에 따른 요구사항 및 비용 증가가 존재함에도 불구하고 독일 정부가 낙후된 의료 분야 디지털화를 촉진하기 위해 디지털헬스케어법(DVG)을 채택하는 등 디지털 헬스 정책을 추진함에 따라 2024년까지 연평균 6.5% 이상의 성장이 전망되고 있다. 이러한 성장 전망은 다수의 신용평가 기관에서도 유사하게 확인되는데 Fitch Solutions는 2020년~2025년까지 독일 의료 장비 시장의 예상 CAGR은 유로 기준으로 5.1%, USD 기준으로 6.8%를 제시하였다. 참고로, 독일 연방 기술 협회(BVMed)의 설문조사 결과에 제시된 디지털 의료 관련 유망 기술을 예시하면 다음과 같다.

디지털 의료 관련 유망 기술



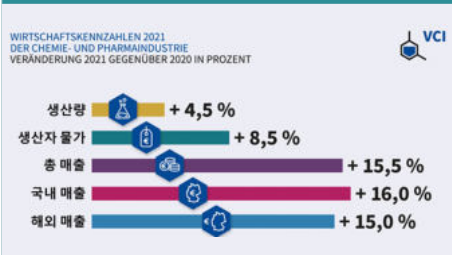
자료: BVMed, KOTRA

화학·제약 산업

2021년 독일의 주요 산업들이 COVID-19 팬데믹과 공급 부족 현상으로 많은 어려움을 겪는 와중에서도 화학·제약 산업의 총매출은 전년 대비 15.5% 증가한 2,260억 유로를 기록했다. 이는 생산량 증가에서도 확인되는데 2021년 독일의 화학·제약 산업 생산량은 전년 대비 4.5% 상승한 것으로 확인된다. 세부적으로 살펴보면, 폴리머(중합체)의 생산량은 국내외에서 플라스틱 수요가 증가한 것에 힘입어 15% 증가하였으며 석유화학 제품과 특수 화학 제품의 생산량은 전년 대비 각각 3% 증가했다. 소비자 화학제품은 위생용품 수요가 전년보다 떨어지면서 유일하게 1.5%의 생산량 감소를

2021년 화학·제약 산업 현황

2021년 주요 지표 전년 대비 증감율



자료: 독일화학산업협회(VCI)

2021년 주요 제품 생산량 증감율

제품	증감율(%)
폴리머	15
석유화학	3
특수 화학	3
소비자 화학	-1.5
무기화합물	0
의약품	5.5

자료: 독일화학산업협회(VCI)

보였다. 무기화합물의 경우 높은 가스 가격으로 암모니아 생산에 차질이 빚어지면서 전년과 유사한 생산량을 기록했다. 한편, 의약품의 경우는 COVID-19 백신 생산의 영향으로 5.5% 증가한 것으로 확인된다.

상술한 생산량의 증가는 동 산업의 고용 시장에도 긍정적인 영향을 미쳤다. 다른 주요 산업들이 코로나 19로 인해 경영상의 어려움을 겪으며 단축 근무를 시행하는 등 불안정한 고용 현황을 보인 것과 비교적으로 동 산업의 경우 관련 종사자 수가 증가했다. 독일화학산업협회(VCI)에 따르면 2021년 화학·제약 관련 약 2,000여 개의 업체에서 근무하는 총 종사자의 수는 47만 3,200명으로 전년 대비 약 8,700명이 증가한 것으로 확인된다. 또, VCI는 동 산업의 이러한 성장 추세가 2022년에도 이어질 것이라 설명하였다. 협회 측은 2022년 독일의 화학·제약 산업의 총매출은 2021년과 비교해 5.0% 증가할 것으로 예상했으며, 이중 국내 매출이 5.5%, 해외 매출이 4.5% 증가할 것으로 전망했다. 그리고 생산량의 경우 화학 분야에서 1.5%, 제약 분야에서 3.5% 증가하여 전체 생산량이 2% 증가할 것으로 예측했다. 다만, 우크라이나 사태 등에 따른 천연가스 가격 폭등 등이 2022년 동 산업의 성장 추세에 제약요인으로 작용할 수 있다.

2022년 독일 화학·제약 산업 전망

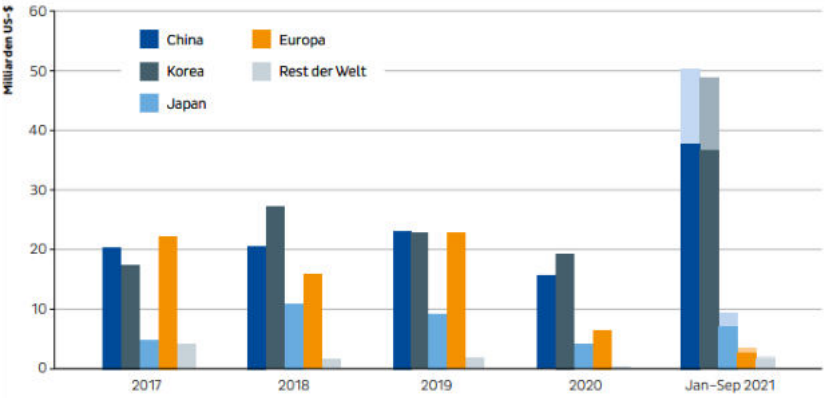
자료: 독일화학산업협회(VCI)

조선·해양 산업

독일은 유럽 제1의 조선해양 산업국가로 조선·해양 산업은 약 300억 유로 규모, 직·간접적으로 48만 명의 고용효과를 내고 있는 독일의 핵심 산업 중의 하나이다. 독일은 1970년대 조선 산업이 아시아 국가들로 인해 심각한 불황에 빠지자 다수의 조선소를 폐쇄하고 경쟁력 있는 곳들만 일부 남겨 크루즈선 및 페리, 풍력 특수선 등의 고부가가

치 선종 건조에 집중하였다. 그 결과 독일은 크루즈 및 페리 건조에 강점을 가진 작지만 강한 조선소들을 보유하며 침체된 글로벌 조선경기에서 틈새시장 공략에 성공하였다. 실제 세계적인 조선해양산업 침체에도 불구하고 독일은 여객선 부문은 2018년 기준 연 매출 21억 6,300만 유로 규모로 성장하였다. 하지만 2020년 COVID-19로 인한 여객 제한 등으로 크루즈 산업이 큰 충격을 받으면서 여객선 수주가 대폭 감소하였고 동 분야에 포트폴리오가 집중되어 있는 독일 조선·해양 산업은 유례없는 위기에 봉착하게 되었다. 독일 조선해양기술협회(VSM)에 따르면, 독일 조선업계 내 수주량이 COVID-19 위기 이후 약 80% 감소하였고, 2021년 5월 4일 발간된 VSM의 '2020-2021 연례보고서'에 따르면, 독일 조선소는 2020년 주력 선종인 크루즈 선을 단 1척도 수주하지 못한 것으로 나타났다. IBISWorld 등 다수의 기관들은 COVID-19 이후 글로벌 조선업계가 2027년까지 CAGR 4.84%의 회복을 보일 것으로 기대하고 있으나 크루즈 등 여객선 부문은 단기 혹은 중기 모멘텀을 지니기 어려울 것으로 예측하고 있다. 이에 기초할 때 해당 부문에 포트폴리오가 집중된 독일 조선·해양 산업의 침체기는 당분간 이어질 가능성이 있다. 이러한 위기 상황을 극복하기 위해 독일 정부와 조선·해양 산업에 속한 기업들은 디지털화 및 친환경 선박 건조 및 개조에 정책과 기술력을 집중하고 있다. 구체적으로 독일 선박업계는 '인더스트리 4.0' 트렌드와 연계, 무인 또는 자동화된 선박 개발, 사물인터넷을 통한 자동 생산체계 구축, 생산과정 최적화 기술 개발에 총력을 기울이고 있다. 또, 국제해사기구의 친환경 규제 강화에 따른 친환경 선박 제품 개발에 박차를 가하고

[주요 국가 선박건조(shipbuilding) 분야 수주 잔고 현황]



자료: 독일조선해양기술협회(VSM)

있다. 특히 COVID-19로 인해 여객선 수주가 감소하면서 공공분야 발주 확대(전함과 연구선 등)와 EU 차원의 기금 지원을 통한 친환경 선박 건조 및 개조 수주가 하나의 대안으로 부상하였다. 이러한 정책과 효과들이 효과적이며 효율적으로 수행될 경우 2022년 이후 독일의 조선·해양 산업은 점진적 회복을 보일 것으로 예상된다.

물류 산업

상품의 물류·운송 및 보관은 경제적 부가가치를 창출하는 중요 활동인데, 유럽의 중심에 위치한 독일은 유럽 최대의 경제이자 가장 중요한 물류 허브로서 세계적 수준의 인프라와 첨단 물류 서비스를 제공해 왔다. 독일에서 제공하는 물류 서비스의 절반은 일반적인 상품 운송으로 구성되며, 나머지 절반은 창고운영 및 관리를 통해 창출된다. 또, 상품 운송의 90% 이상이 육로 운송에 해당하며 이를 이용한 주요 거래 국가는 폴란드, 이탈리아, 오스트리아 및 스페인으로 구성되어 있다. 독일의 화물 및 물류 시장은 독일이 지닌 상술한 이점 등에 기반하여 지속된 성장을 보여 왔으나 2020년 COVID-19로 인한 수출 물량 감소와 주문 취소로 인해 그러한 성장세가 제한될 것으로 기대되었다. 하지만, COVID-19에 따른 (1) 항공 화물 용량 확장 (2) 소포물량 증가 (3) 상품 보관 공간에 대한 수요 증가 (4) 의료 물류 최적화 등의 요인에 따라 독일 물류 산업은 수출 감소의 영향을 이내 상쇄하는 등 COVID-19 기간 동안에도 추가적인 성장을 이어가고 있다. 특히 이러한 물류산업의 성장은 COVID-19 이후 더욱 확대된 전자상거래 시장의 성장과도 무관하지 않다. 예컨대 최근 들어 전자상거래 시장에서는 옴니채널(Omni Channel: 고객이 이용 가능한 온·오프라인의 모든 쇼핑 채널들을 대상으로 채널들을 통합하고, 고객을 중심으로 채널들이 유기적으로 연결하여 끊기지 않고 일관된 경험을 제공하는 유통채널 전략) 소매를 지원해야 하는 요구 사항과 복잡한 공급망에서 통합 및 배송 최적화 시간을 단축하면서 민첩성과 속도를 더욱 강조해야 한다는 요구가 지속적으로 제기되고 있다. 이로 인해 육상 운송 회사는 고객의 요구를 충족하기 위해 공급망 네트워크의 일부를 재구성할 필요가 있는데 독일 물류 회사들이 이미 동 시장에서 우위를 차지하고 있다. 이처럼 독일 전자상거래 산업의 발전이 독일 물류 산업의 주요 동력이 되는 등 양자 간의 선순환 구조가 구축되고 있는 경향을 보이고 있다. 향후 전자상거래 시장이 더욱 확대될 것으로 기대되는 만큼 다수의 전문 기관(예: Modor Intelligence)들은 독일 물류산업이 2027년까지 연평균 3% 이상의 성장을 달성할 것이라 전망하고 있다.

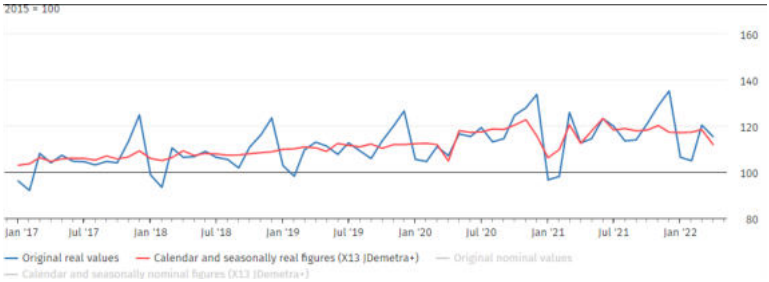
■■독일 물류 산업

Market Snapshot	물류 산업 분류
자료: Modor Intelligence	자료: 독일연방물류협회(BVL)

> (소비재-식료품 등) 유통산업

독일 정부는 COVID-19 발발 초기인 2020년 3~5월까지 상점, 음식점, 레저 시설 등을 폐쇄했다가 6월부터 해제했다. 그러나 이후 다시 감염자 증가세가 높아지자 2020년 11월부터 독일 전역을 대상으로 다시 록다운 조치를 적용, 이에 따라 문화 및 취미시설, 식당 등의 영업이 제한됐다. 대대적인 록다운 정책에도 국민들의 기본적인 생활 보장을 위해 식료품 매장은 그대로 영업을 이어갔으며, 오히려 기존 휴무일이었던 일요일에도 영업을 하게 했다. 매장 근로자들의 감염 위험이 증가하자 에데카의 경우 계산대에 대형 유리판을 설치하고 사람 대신 인공지능 로봇을 도입해 직원들의 감염 방지에 나섰다. 독일 소매시장 내 식자재 등 식품 매출 규모는 2020년 이전 10년 동안 연평균 2.2%씩 성장해왔다. 반면 2020년에는 12% 증가한 2,400억 유로의 규모를 기록하였다. 이는 록다운 영향으로 집에서 식사하는 가정이 증가하고 건강한 식생활 관련 니즈가 높아지면서 관련 시장 규모가 확대된 것이다. 특히 규모가 작은 슈퍼마켓보다 공간이 넓어 타인과의 접촉률이 적은 슈퍼센터, 하이퍼마켓이 더 많은 고객층을 이끌었고 이에 큰 폭의 성장률을 달성한 것으로 나타났다. 하지만, 2022년 4월 급격한 인플레이션과 우크라이나 사태 등에 따른 추가적인 식료품 가격 상승에 따라 독일의 소매회전율은 1994년 이후 최대 월별 매출 감소를 기록하는 모습을 보이고 있다.

독일 소매거래 매출 추이



자료: 독일연방통계청

한편, 민텔 조사에 따르면 팬데믹 사태 이후 독일 소비자의 26%가 감염 가능성에 대한 두려움으로 온라인 쇼핑을 더 많이 이용하는 것으로 나타났다. 특히 온라인에서 쇼핑하는 소비자의 19%가 56~74세의 베이비붐 세대인 것으로 분석됐다. 온라인 쇼핑을 즐기지 않던 해당 세대도 코로나 영향으로 외출을 삼가하면서 온라인 채널로 진입하게 된 것이다. 이 같은 소비 트렌드 변화에 따라 지난해 독일 대형 소매업체들은 고객에게 온·오프라인을 병합한 멀티채널을 제공하는 등 옴니채널 전략 강화에 주력했다. 에데카, 레베 등 대표적인 유통업체들도 클릭앤콜렉트 서비스를 확대하고 있다. 과거 독일 소비자의 62%가 쇼핑 경험을 중시한다고 답했으나, 코로나 이후 언택트에 대한 수요가 증가하고 있다. 직장, 운동, 모임 등을 온라인상에서 진행하는 사례가 늘고 있다. 집에 있는 즐거움을 재발견하고 건강한 삶을 지향하면서 독일 소비자의 22%는 건강한 식생활을, 19%는 운동을 최우선 순위로 꼽았다. 이로 인해 운동 및 레저용품이 최근 온라인 시장에서 가장 큰 성장세를 보인 카테고리로 구분되고 있다. 2021년에도 홈족들을 위한 상품 성장세가 이어질 것으로 예상된다. 이를 공략해 본래 식품 위주로 매장을 운영하던 하드디스카운터 알디, 리들, 네토 등도 생활소비재 카테고리를 강화하는 변화를 보였다. 이들은 초저가의 고품질 소비재를 기획전 형태로 판매하고 비식품류의 취급 카테고리를 대폭 확대했다. 뿐만 아니라 독일 소비자의 25%가 코로나 사태 이후 지역 기반 매장에서 더 많은 쇼핑을 하며 독일산 또는 로컬제품을 선호하고 수입제품을 피하는 성향을 보였다. 이 같은 변화는 앞으로도 확대될 것으로 전망된다. 요컨대 2020년 현재 인플레이션에 따른 물가 상승이 소비재 유통산업에 부정적 영향을 미칠 가능성이 있기는 하나 온라인 채널수요 증가에 따른 온라인 유통시장의 급성장이 이어질 것으로 기대되고 있는 만큼 유통산업 역시 성장세를 이어나갈 것으로 기대된다.

06. 독일의 지역구분 및 특징

독일 행정구역에 기초한 지역 구분

독일의 행정구역은 아래 그림과 같이 바덴 뷔르템베르크, 바이에른, 베를린, 브레멘, 함부르크, 헤센, 니더작센, 노르트라인 베스트팔렌, 라인란트 팔츠, 자를란트, 슐레스비히 홀슈타인, 브란덴부르크, 메클렌부르크 포어폼머른, 작센, 작센 안할트, 튀링겐까지 총 16개의 주로 구성되어 있다.

독일의 행정구역 지도 (16개 주)

이 중 브란덴부르크 주, 메클렌부르크 포어폼머른 주, 작센 주, 작센안할트 주, 튀링겐 주는 1990년 10월 14일 독일통일 이전까지 동독의 영토였으나, 동독체제 붕괴와 통일 이후 서독에 흡수, 합병되어 신(新) 연방주로 불린다. 또, 브레멘과 함부르크는 이름 앞에 한제동맹(Hansestadt)이라는 말을 붙여 사용하는데 이는 과거 경제적으로 풍족한 독일 및 일부 동유럽지역의 도시 국가들이 '한제'라는 동맹에 가입해 서로 세금 혜택을 주거나 정치, 군사적인 협력을 도모한 역사에서 유래된 것이다. 브레멘과 함부르크는 독일이 세워졌을 당시, 정치, 경제적인 이유로 어느 한 주에 소속되거나 합병되기를 거부했고 도시이면서 한 주로서의 권리와 책임을 가지는 것을 요구해 현재 '주'로 분류되어 있다. 이로 인해 다른 주와는 달리 시장이 주지사를 겸하고, 시 의회가 주 의회의 권리를 가지고 있어 형평성의 문제가 늘 논란의 대상이 되고 있다. 뿐만 아니라, 독일에는 행정구역 자유주가 있다. 자유주 (Freistadt)라는 단어는 19세기부터 라틴어의 '공화국(res publica)'을 독일어로 직역하여 사용한 것인데, 현재 작센, 바이에른, 튀링겐 주 세 곳이 자유주에 해당한다. 자유주는 다른 주들과 차별되는 권리나 법적 근거를 가지고 있지는 않지만, 역사적으로 볼 때 다른 독일의 주들과는 다른 배경을 가지고 있고, 그들의 문화와 전통에 대해 특별히 자부심을 가지고 있는 지역들이다. 자유주라는 단어를 공식명칭에 사용함으로써 자신들이 '독일'에 가입되어 있기는 하지만, 단지 정치, 경제적인 동맹일 뿐 문화를 포함한 다른 부분에서는 자신들이 하나의 국가처럼 전통을 지켜나가겠다는 다짐이 포함되어 있다.

연방 16개 주 개황

독일 연방 16개주 개황

주 명	문장	수도/면적/인구	개황
바덴-뷔템베르크 (Baden-Wuettemberg)		수도: 슈투트가르트 면적: 35.752㎢ 인구: 1,074만 명	• 슈바르츠 발트, 보덴제, 라인강, 도나우강, 네카강 등이 위치하고 있어 휴양지로서 인기 • 공업중심지는 Benz의 소재지인 Stuttgart, Mannheim, Karlsruhe, Heilbronn, Ulm 등 • 자동차, 보석가공, 전자, 화학, 광학 등 첨단산업과 중소공업 발달
바이에른 (Bayern)		수도: 뮌헨 면적: 70,549㎢ 인구: 1,249만 명	• 가장 면적이 큰 주(벨기에와 네덜란드를 합한 크기)로서 가장 오랜 전통 보유 • 문화와 경제중심지인 München, Nürnberg, Augsburg(옛 바이에른 수도), Regensburg, Würzburg, Bayreuth, Bamberg 등의 도시가 포함되어 있음. • 미래지향적인 산업(자동차, 항공기, 전기, 전자), 농업, 임업이 발달
노르트라인-베스트팔렌 (Nordrhein-Westfalen)		수도: 뒤셀도르프 면적: 34,083㎢ 인구: 1,803만 명	• 루르 공업지대가 위치하고 있어 철광, 석탄 등 광업이 발달했고, 최근 전자, 화학, 정유, 기계, 시멘트업이 주산업을 이룸 • 31개의 발전소를 갖춘 독일 에너지 생산 중심지 • 거대 공업도시가 계속 연결되어 있어 교통이 잘 발달되어 있고, 통독이전까지 수도인 Bonn과 Köln, Düsseldorf 등이 소재
헤센 (Hessen)		수도: 비스바덴 면적: 21,114㎢ 인구: 608만 명	• 독일의 중심부에 위치하고 있어 교통의 요지이며, 유럽의 금융·경제중심지인 Frankfurt시가 소재 • 기타 주요 도시 : Wiesbaden, Kassel, Darmstadt • 주요산업은 화학, 전자, 고무, 피혁, 기계, 자동차 등이며 임업과 축산업도 발달
베를린 (Berlin)		수도: 도시주 면적: 892㎢ 인구: 340만 명	• 1990년 통일이후 통일독일의 수도로서 베를린은 명실공히 세계적 도시로 성장 • 주요산업은 전자산업, 기계, 식품 및 주류산업, 제약, 섬유업
브란덴브르크 (Brandenburg)		수도: 포츠담 면적: 29,477㎢ 인구: 255만 명	• 폴란드와 접경지역이며, 베를린시를 둘러싸고 있음. • 1618년 프로이센에 흡수된 이래 프로이센 제국의 중심지로서, 전후에는 동구제국과의 창구 역할 • 주요산업은 정유, 제철, 석탄공업, 기관차 제조업
브레멘 (Bremen)		수도: 도시주 면적: 404㎢ 인구: 66만 명	• 가장 면적이 작은 주로서 Bremen과 Bremerhaven으로 구성 • Bremerhaven은 독일에서 2번째로 큰 항구도시로 모든 산업이 수산업과 관련(조선업, 수산물 가공업이 발달) • 중세이후 Hansa 동맹의 일원으로서 북해상권의 중심지

함부르크 (Hamburg)		수도: 도시주 면적: 755㎢ 인구: 175만 명	• '세계의 관문' 이라 불리는 독일의 가장 큰 무역항(항구면적 75㎢중 16㎢가 자유무역항). Bremen과 같이 Hansa 도시 • 조선, 정유, 수입가공무역이 발달
메클렌부르크-포어폼머른 (Mecklenburg -Vorpommern)		수도: 슈베린 면적: 23,174㎢ 인구: 170만 명	• Ostsee 및 폴란드와 국경이 접해있는 가장 북쪽에 위치한 주 • 과거 동독지역 중에서도 가장 경제적으로 낙후 • 관광산업이 가장 유망하며, 오랜 조선공업, 수공업의 전통을 보유
니더작센 (Niedersachsen)		수도: 하노버 면적: 47,618㎢ 인구: 799만 명	• 독일에서 두 번째로 큰 면적을 가진 주로서 북서부에 위치 • 농업, 광산업, 원유 산업이 발달 • Hannover는 세계박람회가 정기적으로 열리는 곳이며, 기타 도시로는 Wolfsburg, Göttingen 등이 소재
작센-안할트 (Sachsen -Anhalt)		수도: 마그데부르크 면적: 20,445㎢ 인구: 244만 명	• 옛 부터 통과여객·화물 이동이 많은 교통 요지 • 종합 대학, 기술전문대학, 교육대학 등이 많이 있으며, 많은 예술품을 소장 • 화학공업이 발달한 Buna, Leuna 등이 소재하고 있으며 기타 도시로는 Magdeburg, Halle, Dessau 등이 있음.
라인란트-팔츠 (Rheinland -Pfalz)		수도: 마인츠 면적: 19,847㎢ 인구: 405만 명	• 벨기에, 룩셈부르크와 접경지역으로 라인강과 모젤강가를 중심으로 포도주 산업이 발달 • Ludwigshafen을 중심으로 한 화학공업과 Kaiserslautern의 기계공업이 유명하며 Mainz, Worms, Koblenz 등의 도시가 있음.
자르란트 (Saarland)		수도: 자르브뤼겐 면적: 2,568㎢ 인구: 104만 명	• 프랑스, 룩셈부르크와 접경지역으로 1957.1.1부터 서독의 주로 편입 • 주요산업은 금속, 기계, 화학, 유리, 도자기 산업이며, 프랑스가 가장 중요한 무역상대국임
작센 (Sachsen)		수도: 드레스덴 면적: 18,413㎢ 인구: 425만 명	• 구 동독지역 중 가장 인구 밀도가 조밀하며 산업화된 지역이며 교육수준이 가장 높고, 우수 전문 인력과 학자들이 많은 주 • 문화적인 전통을 보유하고 있어 미술, 도자기, 귀금속 공예분야에서 국제적인 명성
슐레스비히-홀슈타인 (Schleswig -Holstein)		수도: 킬 면적: 15,763㎢ 인구: 283만 명	• 가장 북쪽에 위치한 주로서 덴마크, 스칸디나비아 반도 국가들과의 교통 요지에 위치 • 주요산업은 농·축산업으로서 식품가공업과 조선업도 발달
튀링엔 (Thüringen)		수도: 에어푸르트 면적: 16,172㎢ 인구: 231만 명	• 서독의 여러 주와 접경하고 있어 발전에 유리하고 산림이 많아 독일의 녹색 심장으로 불리움. • 요업, 공작기계, 정밀 및 광학기계 산업 발달 • 중세도시인 Erfurt, Eisenach, Wartburg, Jena 등이 소재. 특히, Weimar는'99년 유럽문화 도시로 지정되는 등 많은 문화유적을 보유

자료: 독일연방통계청, 행정구역 별 인구수(2021년 말 기준)

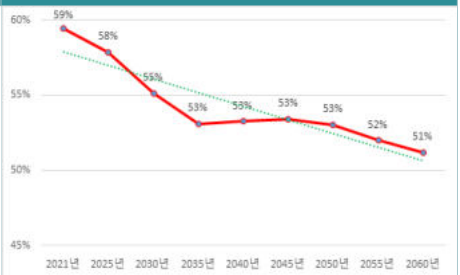
01. 독일의 인구변화

독일연방통계청의 인구변화 예측 결과를 살펴보면 독일의 인구는 2022년 5월 현재 약 8,387만 명에서 2060년까지 7,400만 명 수준으로 감소할 것으로 전망되고 있으며, 이로 인한 노동인구감소가 지속적인 사회적 이슈로 지적되어 왔다. 이에 독일은 이주민을 적극 수용하는 정책을 펼쳐 왔다. 일례로 2015년 하반기에는 시리아 내전 등으로 발생한 난민을 대거 받아들이면서 인구가 단숨에 71만 7천 명 증가한 바 있으며, 2020년 8월에는 그리스 레스보스섬 난민캠프 화재로 1만 2천여 명의 이주민이 갈 곳을 잃자, 독일 정부가 유럽연합 국가 중 가장 적극적으로 수용 의사를 밝히기도 하였다. 실제 이러한 이민자 유입은 독일의 인구 감소 추세를 크게 완화시킨 것으로 확인된다. 구체적으로 2015년 인구변화 추이 통계에서는 독일 노동인구(20- 64세)가 2015년 전체 인구의 61%에서 2060년 47.3%로 급감할 것으로 예상되었다. 그러나 2022년 현재 기대되는 2060년의 노동인구 비율은 출산율(여성 1인당 1.55명), 기대수명(남: 84.8세, 여: 86.2세), 평균 이민자 수(147,000명)에 대한 가정을 극히 보수적으로 설정한다고 하더라도 50%를 초과하는 수준을 유지할 것으로 기대되고 있다. 이는 독일이 경제적 번영과 안정적인 정치 환경, 성공적인 이민 정책을 바탕으로 미국에 이어 세계 2위의 이민 국가로 부상함에 따라 상대적으로 경제력이 낙후되어 있는 동유럽과 남유럽의 18-35세의 젊은 인력이 독일 이민을 희망하고 있음에 따른다. 다만, 중장기적으

독일 인구변화 전망

<독일의 인구변화 전망치>[1)]

<독일의 노동인구 구성비 변화>



1) 추정치에 적용된 가정: 출산율(여성 1인당 1.55명), 기대수명(남: 84.8세, 여: 86.2세), 평균 이민자 수(147,000명)

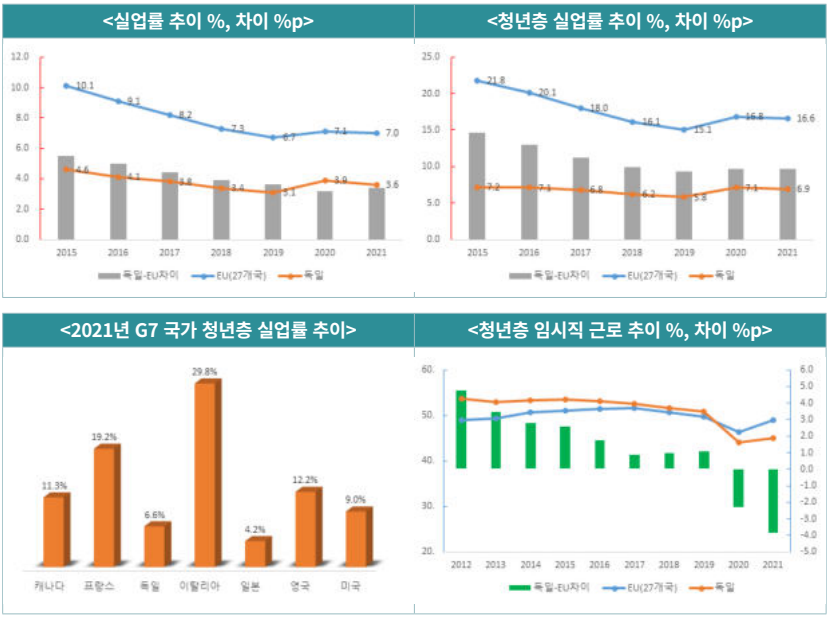
자료: 독일연방통계청

로 볼 때 경기회복 등에 따라 유럽 내 이주민 수는 감소할 가능성이 크다. 이러한 경우에 따라서는 향후 독일 정부가 인구 감소의 통제를 위해 유럽 외 제3국으로부터의 이주민 유치에 보다 적극적인 태도를 보일 것으로 기대할 수 있다.

02. 노동시장 구조

독일은 유럽의 최대 경제 국가로 유로존의 타 국가들에 비해 낮은 실업률을 유지해 오고 있다. 2020년 COVID-19로 인해 실업률이 전년 대비 20% 증가하여 3.9%까지 상승하였으나 2021년부터 다시 회복을 보이고 있다. 2022년 4월 기준(독일 연방노동청(BA) 발표 자료) EU-27의 평균 실업률(15세~64세 실업자 / 총인구수)은 6.2%인 반면 독일의 실업률은 유로지역 전체에서 2번째로 낮은 3.0%로 확인되는 등 독일의 고

독일 노동시장 현황①: 청년층

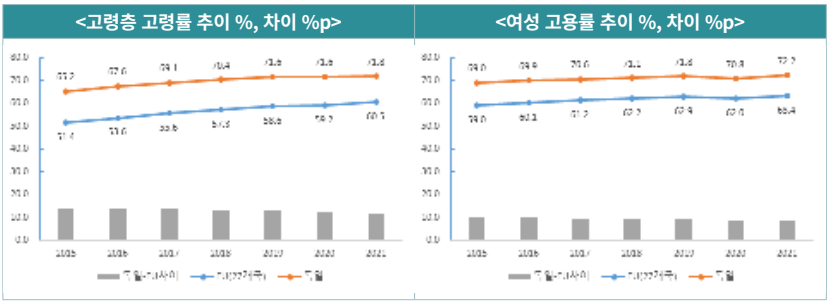


자료: Eurostat, OECD

용시장 개선은 2022년에도 계속 지속되는 모습을 보이고 있다. 특히 독일은 청년층(15세~24세) 실업률이 타 국가에 비해 아주 양호한 경향을 보이고 있는데 구체적으로 2021년 독일의 25세 미만(15세~24세) 청년 실업률은 6.9%로 EU-27의 전체 평균인 16.6%보다 아주 낮았으며 G7 국가들과 비교하였을 때에도 일본(4.2%) 다음으로 낮은 현상을 보였다. 또, 이러한 청년층의 고용 개선은 임시직 및 비자발적 시간제 근로자 비중의 감소로 이어지고 있는 것으로 나타났다.

청년층 실업률 해소와 함께 고령층(55~64세)과 여성의 고용률도 EU-27 평균에 비해 10%p 가까이 높은 수치를 보이고 있다. 2021년 독일 고령층 고용률은 71.8%로 유로지역 60.5%보다 10%p 높고 여성 고용률 또한 72.2%로 유로지역 63.4%에 비해 9%p 높은 것으로 나타났다. 다만, 표로 제시하지는 않았지만 독일의 경우 노령연금 등 높은 복지 수준으로 인해 65세 이상 고용률은 급격히 떨어지는 경향이 있다.

독일 노동시장 현황②: 고령층 및 여성 고용 현황



자료: Eurostat

03. 노동시장 특징

독일의 실업률 개선은 (1) 근로자 취업동기 제고, (2) 노사 간 협력, (3) 직업훈련 강화와 같은 정책 및 문화에 근간을 두고 있다. 첫째, 독일은 하르츠개혁(2003~05년) 이후 실업자의 자발적인 구직노력 유도, 고용서비스의 향상 등으로 근로자의 취업동기가 강화되었다. 구체적으로 독일정부는 실업급여를 축소하는 한편 연방노동청 고용지원센터를 확충하여 실업급여 수혜자가 구직훈련에 적극적으로 참여할 의무를 부

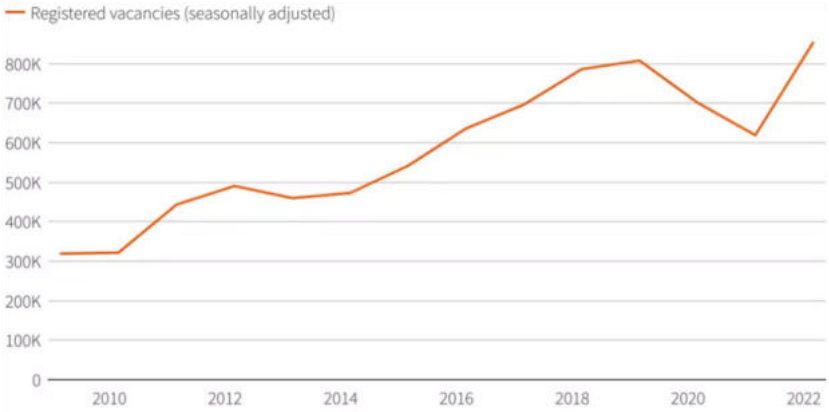
여하였다. IMF에 따르면 하르츠개혁은 독일의 실업률을 기조적으로 3% 내외 하락시킨 것으로 분석되었다(Krebs and Scheffel, 2013). 둘째, 독일은 경기불황 시 정리해고에 나서는 대신 노사 간 협상을 통해 조업단축제도를 활용하는 전통을 지속하고 있다. 또한, 독일은 주요국에 비해 노동조합 조직률은 높지만 노사 간 협력이 비교적 잘 이루어지고 있는 것으로 평가되고 있다. 세계경제포럼에서 작성한 노사 간 협력지수를 살펴보면, 독일의 노사 협력지수는 일부 북유럽 국가를 제외하고 미국, 프랑스 등보다 높고 파업 참여로 인한 근로손실일수도 미미한 것으로 나타났다. 셋째, 독일은 전통적으로 이론교육과 현장실습을 병행하는 이원적 직업교육제도인 아우스빌둥(Ausbildung)이 발전되어 고용률 상승을 견인하고 있다. 기본교육(총 9학년의 초등·중등교육)을 마친 독일 청소년의 약 51%가 아우스빌둥에 참가하며 국립 직업학교가 이론교육을, 기업은 현장실습을 담당한다. 이러한 교육 과정을 통해 기업은 기업수요를 고려한 인재를 개발하고 교육생은 자신의 적성에 맞는 전문 과정을 조기에 선택하여 역량을 개발할 수 있다. 그 결과 독일에서는 근로자의 전공불일치 정도가 유로지역 주요국에 비해 크게 낮은 것으로 나타나고 있다.

넷째, 독일정부는 2015.4월 '노동 4.0 그린북'을 발표하여 미래 숙련인력 수요 모니터링을 실시하고, 디지털 노동환경 변화에 대응한 평생 교육 등의 세부방안을 검토하는 등 4차 산업혁명에 따른 직업교육 강화를 추진하고 있다. 특히 최근 들어 기술격차를 메우기 위한 직업(인력)교육이 민간 부문에서도 적극 실시되고 있는 모습을 보이고 있다. 이는 독일기업들이 이윤극대화에 초점을 맞춘 자유 시장 자본주의와 달리 장기적 시장 경제모델을 중시하고 있음에 따른다. 즉, 독일 기업들은 인위적 구조조정을 통해 기술격차를 개선하기보다는 인력 재교육을 통해 기술격차를 메우고 해고를 방지하는 것을 실업에 따른 사회적 비용 절감에 큰 도움이 될 것으로 기대한다는 것이다. 2022년 현재 독일 36개 이상의 대기업들이 경제가 청정에너지와 온라인 쇼핑으로 전환함에 따라 증가하는 기술격차를 메우고 모든 연령대의 근로자들 사이에서 정리해고를 피하기 위해 소프트웨어 및 물류와 같은 분야의 근로자를 재교육하기 위해 협력하고 있다. 동 협력의 주요 특징 중 하나는 동일 직장 내에서의 재교육 프로그램이 아니라 기업 간 협의를 통해 다른 직장의 공석을 확인하고 직원들이 직장에서 다른 직장으로 직접 이동할 수 있도록 교육한다는 데 있다. 대표적인 예로 Continental과 Deutsche Bahn은 서로 비용을 분담하여 철도 그룹의 일자리를 위해 자동차 부품 제조업체에서 더 이상 필요하지 않은 직원을 재교육하는 파트너십 체결 등을 들 수 있다.

독일의 이원적 직업교육제도(Ausbildung)

목표	직업학교 교육과 현장실습 병행을 통해 기업수요에 맞는 전문인력 및 기술전문가(마이스터)를 양성
주요내용	국립 직업학교와 기업이 공동으로 직업훈련을 담당하며 연수생에게 급여 제공 교육종료 후 훈련생은 산업별 관할기관 시험에 응시하여 자격증 취득
구성	(직업학교) 일반과정 (1년)과 직업별 전문과정(1-2년)으로 구성 (기업실습) 3년간 주 3~4일 기업에서 현장실습을 병행
노동조합의 참여	노동조합과 기업이 공동으로 훈련 담당 전문가를 추천 노동조합은 직업교육생 임금을 매년 사용자단체와 협상하여 결정

독일 노동시장 기술격차 증가 추이



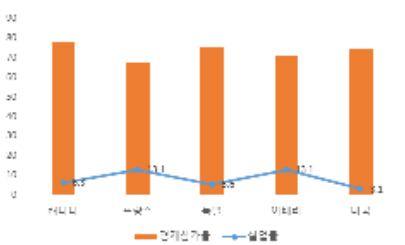
자료: 독일연방노동청

04. 외국인력 도입 정책

독일은 유로지역 내 최대 이민 국가로서 2010년 이후 이민자 순유입이 가파르게 증가하고 있다. 특히, EU에 신규 가입한 불가리아·루마니아 및 경기침체를 겪고 있는 남유럽 국가 이민자와 시리아 내전으로 인한 난민 유입이 꾸준히 증대되고 있는 추세이다. 이민자를 비롯한 외국인의 고용상황은 정부의 정책노력에 힘입어 개선되고 있기는 하나 내국인에 비해서는 다소 취약한 편이다. 2019년 기준 외국인 노동자의 경제참가율은 75%로 유로지역 평균 수준(73%)과 유사하나 외국인 노동자 실업률은 5.6%로 유로존에 속한 인근 대표국가인 프랑스(13.1%)와 이탈리아(13.1%)에 비해 아주 낮은

경향을 보이고 있다. 한편, 유럽국가에 속하지 않는 제3국가 외국인 근로자의 고용률을 살펴보면, 시리아 난민의 유입과 COVID-19에 의한 이민자 감소 추이 등으로 인해 독일과 유로존 평균이 모두 유사한 추세적 변화를 보이고 있는 것으로 관찰된다.

독일 및 주요 국가 외국인 고용현황

<외국인 경제활동 참가율 및 실업률>	<비 EU 외국인 경제활동 참가율 추이>
	
자료: OECD(기준연도: 2019년)	자료: Erostat

독일 일부 지역에서는 이민자 등 외국인에 대한 경제적 지원에 따른 사회부담 증가, 치안불안에 따른 범죄 증가로 인해 반난민을 표방하는 극우정당인 '독일을 위한 대안'이 2016년 주의회 선거에서 남서부의 바덴 뷔르템베르크, 동부의 작센안할트, 베를린 등에서 각각 24.4%, 15.1%, 14.2%를 득표하는 등 반난민 정서가 불거졌다. 여론이 악화되자 독일정부는 난민법을 개정하고, 터키와의 불법난민 송환 협정(2016.3월), 아프리카 난민 사전 심사 등을 추진(2017.8월)하였다. 이러한 상황에서 독일정부는 인도주의적 목적 외에 고령화 진전 등 경제적인 이유로 이민자 수용을 지속하는 한편 1·2차 난민법 개정(2015~16) 등을 통해 이민자의 지위를 개선하기 위한 노력을 강화하고 있다. 구체적으로, 난민신청자의 기초생활 보장을 위한 보조금을 국가와 지방자치단체가 분담하여 지원하도록 하고, '안전한 출신국(알바니아 등 9국)' 난민의 경우 시민권 취득 기간 중에도 취업활동이 가능하도록 허용하고 있다. 뿐만 아니라, 독일의 전문인력 부족인구는 약 23만 명(2020년 12월 말 기준, 쾰른경제연구소)으로 매우 심각한 수준이다. 특히, 고령 근로자의 은퇴로 인해 이러한 전문인력 부족현상은 더욱 심화될 것으로 예측되고 있다. 이에 독일 정부는 2012년부터 외국인 고급 인력 채용을 추진하기 위해 EU 블루카드 제도를 도입한 바 있으며 2019년 숙련근로자이민법(the Skilled Immigration Act)을 제정하여 2020년 3월부터 시행하고 있다. 상술

한 내용 등 우리나라와 같은 비EU국 출신자에게 적용되는 독일의 주요 외국인력 도입 정책을 정리하면 아래와 같다.

비EU국 출신자에게 적용되는 독일의 주요 외국인력 도입 정책

구분	발급대상	내용
EU블루카드	• 비EU국 대졸자 + 연봉 €48,400 이상 (단, 의사 기술자 €37,752)	• 3년 체류 시 영주권 취득 가능(독일어 능력 인정 시 2년)
구직비자	• 비EU국 대졸 숙련근로자 + 구직기간 체류비용	• 지방 중소기업 인력수급 목적으로 6개월 체류자격 허용 • 6개월 내 구직 시 고용허가 또는 EU 블루카드 발급 신청 가능
독일대학 졸업자	• 독일대학 졸업자	• 구직 체류기간 18개월 • 2년간 대졸 상응 직업 종사 시 영구체류 가능
독일직업훈련 수료자	• 독일에서 견습 또는 직업교육 수료한 외국인	• 1년간 직업교육훈련 분야 구직활동 가능
기업가 자영업자	• 혁신적 사업과 창업 희망 외국인	• 주정부가 비즈니스모델 성공여부 판단 • 최소투자금액과 최소 일자리 수 창출 조건 없음
비숙련 노동자	• 6개월 내 임시직	• 농업 식품서비스업 계절노동자, 가사도우미 등 • 체류, 영주권 취득 불가
숙련 노동자	• 직업교육 수료 또는 동등 자격 보유자 • EU 블루카드 조건을 충족하지 못하는 대졸자	• 고용유지 시 갱신 가능 • 5년 경과 시 영주권 신청 가능(대졸자는 영주권 변경 가능성 높음) • 동일한 기술, 독일인과 동일한 급여
고숙련 노동자	• 독일에 특별한 경제사회적 이익을 주는 외국인	• 입국 단계부터 영주권 보장 • 특별한 기술지식을 갖춘 연구자, 대학 학장(chair)과 같은 저명한 교수자
외국인 전문가의 배우자와 자녀 동반 이민	• 취업 체류자격을 보유한 외국인과 1년 이상 동반 체류를 원하는 배우자의 체류 허용	• 배우자의 독일어 구사능력 필요(단 대졸 배우자, 고숙련 근로자 EU 블루카드 소지자 배우자, 미국/캐나다/호주/일본 국적인 배우자는 예외) • 입국 이후 결혼한 경우, 2년 독일 체류 이후에 배우자 초청 가능(고숙련 노동자 EU 블루카드 소지자는 제한 없음) • 자녀들은 언제나 이주 부모와 동반 • 동반가족 취업 가능

자료: 독일 연방내무부(https://www.bmi.bund.de/EN/)

01. 개요

독일에는 개별적 근로관계 전반에 대해 적용되는 통일된 노동법전은 없지만 해고제한법, 근로시간법, 연방휴가법, 모성보호법 등 수많은 단행 법률에 의해 근로관계상의 여러 법률문제가 규율된다. 또한 민법상 노무급부계약에 관한 여러 규정들도 근로관계에 대해 적용된다. 개별적 근로관계에 관한 주요 법률들은 다음과 같다.

근로관계에 관한 주요 법률

• 근로시간법(Arbeitszeitgesetz) • 근로조건명시법(Nachweisgesetz) • 연방휴가법(Bundesurlaubsgesetz) • 휴일 및 질병시 임금계속지급에 관한 법률 (Entgeltfortzahlungsgesetz) • 해고제한법(Kündigungsschutzgesetz) • 모성보호법(Mutterschutzgesetz)	• 연방부모수당 및 육아휴직법 (Bundeserziehungsgeldgesetz) • 청소년근로보호법 (Jugendarbeitsschutzgesetz) • 단시간 및 기간제 근로계약에 관한 법률 (Teilzeit- und Befristung-sgesetz) • 근로자파견법 (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)

02. 근로계약

근로계약은 독일 민법(BGB) 제611조 내지 제630조에 따라 민법상의 노무급부계약의 한 종류로서 사용자와 근로자가 계약 당사자가 되어 서로의 의무를 규정하는 계약이다. 미리 작성된 계약문건에 따른 계약은 민법(BGB) 제305조 이하의 보통거래약관(Allgemeine Geschaeftsbedingungen)에 대한 규정을 따라야 한다. 근로계약의 체결방법은 구두계약과 서면계약이 모두 가능하나, 일반적으로는 필요시 입증하기 쉬운 서면계약이 권고된다. 근로계약이 서면상 체결되지 않았을 경우 사용자는 계약발효 시점으로부터 한 달 이내에 근로계약의 주요내용들을 기록한 문서를 근로자에게 전달해야 한다. 사용자가 서면으로 명시하여야 할 근로조건에 관해서는 근로조건명시법 제2조에서 아래 표와 같이 규정하고 있다. 그러나 이와 같은 근로조건에 대한 서면기재 의무에 위반한다 하더라도 근로계약이나 근로계약상의 근로조건이 무

효화되는 것은 아니다. 다만, 사용인이 상기의 의무를 위반하였을 경우 소송에서 불리하게 작용할 수 있다는 점에서는 중요한 의미를 지닌다. 한편, 독일 근로계약의 계약기간은 통상 무기 계약의 형태로 체결되지만, 단시간 및 기간제법(Teilzeit- und Befristungsgesetz)에 따라 단시간 및 기간제 노동계약 역시 허용된다. 수습기간(Probezeit)은 일반적으로 신규채용 시 최대 6개월까지 가능하다.

근로계약서에 포함될 내용(근로조건명시법 제2조 명시의무)

1. 계약당사자의 성명과 주소
2. 근무 시작일
3. 기간제 고용관계의 경우: 근로관계의 예정된 기간
   - 대부분 직장은 6개월의 기간을 수습 기간으로 측정하며, 수습 기간 내에는 2주 전에 통보하여 직원을 해고할 수 있다.
   - 독일은 한국과 마찬가지로 2년 이내의 비정규직 계약을 체결할 수 있으며, 계약 연장을 희망하지 않을 경우 계약 만료 1개월 전 직원에게 통보해야 한다.
4. 근로 장소, 또는 근로자가 단지 하나의 특정한 근로 장소에서만 근무하는 것이 아닌 경우 근로자가 다양한 장소에서 근무할 수 있다는 점에 대한 지적
5. 직책 및 근무내용
6. 급여: 수당(Zuschläge), 보조금(Zulage), 특별상여금(Prämien), 특별지급금(sonderzahlungen) 및 기타 임금의 구성항목 등을 포함하는 임금의 구성, 금액, 지급기한
   - 대부분의 독일 기업은 13개월 치 보너스를 지급한다. 계약서에 명시되어 있지 않아도 기업의 다른 직원들이 수년간 13개월 치 급여를 받고 있다면 신규 계약을 체결하는 직원도 13개월 치 급여를 받을 권리가 있다.
   - 13개월 치를 벗어난 상여금에 관한 내용은 고용계약서에 명시할 필요가 있다.
7. 합의된 근로시간
8. 연차휴가기간
9. 근로관계 해지를 위한 예고기간
10. 근로관계에 적용될 수 있는 단체협약, 사업장협정, 복무협정 등에 관한 일반적인 형태에 포함되어 있는 내용

체크포인트

독일 외 지역에서 독일 기업에 채용이 결정된 경우 근로계약서를 작성하지 않고 독일에 오는 것에 대해서는 다소 주의가 필요하다. 특히, 기업이 빠른 시일 안에 근무하기를 원하고 있어 조기 입국을 암묵적으로 강요할 경우 사전에 노동계약의 형태를 상의하고 문서로 확증할 필요가 있다. 즉, 사전에 유선 또는 문서로 노동조건, 복지 부분에 대한 상세한 내용을 요구할 필요가 있다는 것이다. 만약, 근무가 시작됐는데도 고용주가 계약서를 주지 않는다면 근거서류와 법률에 따라 근무 시작 후 한 달 안에 서명된 노동계약서 발급을 요청해야 할 것이다. 또, 근로계약서를 작성함에 있어 상기 표에 언급한 사항들이 누락 없이 기재되어 있는지 고용주가 업무내용을 너무 포괄적으로 표현하지 않았는지 등을 꼼꼼히 확인할 필요가 있다.

03. 근로시간

통상 근로자의 근로시간은 근로시간법(ArbZG) 제3조에 따라 평일 8시간으로 주 40시간을 기준으로 하나, 6개월 또는 24주 근로시간의 평균이 8시간을 넘지 않을 경우 1년에 최대 60일은 10시간까지 근무 연장이 가능하다. 그러나 많은 산업 분야에서는 주 근무시간이 40시간 미만인 곳이 많다. 철강 산업의 경우 주 근무시간은 서독지역은 35시간이며, 동독지역은 38시간이다. 소매업계의 경우 평균 37.5시간, 공공 업계는 38.7~42시간이다. 또한, 산업별로 탄력적인 근무시간 조절이 가능해 일의 효율성을 높이고 있다. 즉, 일반 직장의 평균적인 근무시간은 월요일에서 금요일까지 오전 8시에서 오후 5시까지이며, 직장이나 개인에 따라 출퇴근 시간을 조정하는 유연 근무를 신청한 경우가 빈번하다. 금요일에는 평일보다 1~2시간 일찍 종료하는 회사가 많다. 일반 관공서는 오전 8시에서 오후 12시까지만 대민 업무를 보는 경우가 많으며, 요일에 따라 오전, 오후로 나누어 업무를 보는 경우도 있다. 또, 고용주와 합의가 되었거나 고용주가 예측하지 못한 상황으로 추가적인 업무 시간이 필요한 경우에는 초과근무가 가능하다. 초과근무 시간수당에 관하여는 고용주와 피고용인 간 합의된 근로계약서에 따른다. 초과근무 시간수당 금액에 대한 정확한 법적 규정은 없으나 고용주와 피고용인 간 합의된 근로계약서를 1차적으로 따른다. 초과근로에 대해 금전적으로 수당을 지급하는 대신 휴가 일수의 상향 조정으로 보상하거나 특정 시간의 초과 근로 또는 모든 초과 근로에 대해 미리 임금으로 보상한다고 약정하는 경우도 있다. 초과 근로에 대해 휴가 또는 임금 지급으로 보상할 수 없는 경우에 한하여 정규 근로 시간의 근무에 대한 임금액을 기준으로 보상할 수 있다.

한편, 6시간 이상 근무할 경우 30분 동안의 휴식은 필수이며, 다음 근무 전까지 11시간의 휴식이 보장돼야 한다. 특히 휴식은 업종에 따라서 다양하게 적용되고 있다. 공장에서 일하는 경우 아침 10시부터 15분의 휴식시간을 주게 돼 있다. 사무실에서 일하는 경우 휴식시간은 정해져 있지 않으나, 약 15분은 '짧은 휴식'으로 보장돼 있다. 짧은 휴식의 경우 15분이 최소 단위이며 6시간 이상 휴식 없이 근무하는 것은 금지돼 있다(근로시간법 제4조). 또, 하루 근무를 마친 후 다음 근로시간이 도래하기 전까지는 근로시간법(ArbZG) 제5조 제1항에 따라 최소 11시간의 휴식시간을 가져야 한다. 이 때 최소 휴식시간은 일반적으로 귀가를 위해 사업장을 떠날 때에 시작되어 다음 근로를 위해 사업장에 출근할 때에 종료되는 것으로 본다. 끝으로, 근로시간법에 의하면 원칙적으

로 일요일 및 법정축제일에는 근로가 금지되나 법 소정 업종에 종사하는 근로자들의 근로는 예외적으로 허용될 수 있다. 근로시간법 제10조에서는 일요일 및 법정축제일 근로 금지에 대한 예외가 인정되는 업종에 관하여 다음과 같이 규정하고 있다.

일요일 및 법정축제일 근로 금지 예외 업종

- 응급업무, 구조업무, 소방서
- 공공의 안전과 질서 유지, 법원과 관청의 기능, 국방의 목적을 위한 경우
- 병원 및 사람을 보호, 간호하고 다루는 시설
- 식당, 접대 및 숙소제공 시설
- 음악연주, 연극, 영화상영, 전시, 공연, 기타 유사한 행사
- 교회, 종교단체 등의 비영리적 행사
- 스포츠, 여가, 휴식, 오락시설, 관광사업, 박물관, 학문 관련 도서관
- 방송, 언론, 뉴스 관련
- 박람회, 전시회, 시장, 민속축제
- 도로교통규정상의 교통업
- 에너지, 수도, 오물수거, 하수처리사업
- 농업, 동물사육, 동물보호시설
- 경비업, 사업장경비
- 사업장시설 청소, 유지, 사업장내 평일 근무를 위한 준비, 정보처리시스템의 기능유지
- 자연생산물, 원료의 부패 방지, 작업결과의 실패를 방지하기 위한 업무, 연구작업의 연속적 수행을 위한 업무
- 생산시설의 파괴 또는 중대한 손상을 방지하기 위한 업무
- 제과, 제빵점의 경우 상품 생산, 운반(최대 3시간만 허용_근로시간법 제10조 제3항)

04. 휴가/병가/휴직

법정휴가일수

연방휴가법(Bundesurlaubsgesetz) 제3조 제1항에 따라 주5일 영업기업은 최소 20일, 주 6일 영업기업은 최소 24일의 연차유급휴가일을 근로자에게 줘야 한다. 일반적인 평균 휴가 일수는 25~32일이며, 그 중 유급휴가가 26일을 상회하는 수준으로 나타났는데 이는 대다수의 독일 기업들이 법에서 정한 요건보다 조금 많은 유급휴가를 종업원들에게 부여하고 있음을 의미한다. 단, 동 휴가는 해당 연도 12월 31일까지 써야 하며, 예외적으로 회사 또는 개인적인 사정에 의해 급한 경우(예를 들어 질병)에만 다

음 해 3월 31일까지 이월하여 사용 가능하다. 한편, 근로자가 직업교육을 받기 원한다면 연 5일 혹은 2년 마다 10일의 교육휴가(Bildungsurlaub)를 가질 수도 있다. 이러한 교육휴가는 2022년 현재 바덴 뷔르템베르크주, 바이에른주, 작센주, 튀링겐주에는 아직 적용되지 않고 있으며 그 외의 독일 대부분의 주에서는 이를 적용하고 있다.

병가/휴직

근로자는 질병으로 인한 결근 시 즉각적으로 사용자에게 예상되는 결근기간을 고지해야 한다. 만약 결근기간이 3일 이상 지속될 경우 임금계속지불법(EFZG) 제5조 제1항 제2호에 따라 의사의 진단서를 제출해야 한다. 동 진단서는 늦어도 결근 3일째 되는 날까지 사용자에게 제출되어야 하며, 사용자의 판단에 따라 동 진단서의 제출시기가 앞당겨질 수 있다. 독일에서 근로자의 질병으로 인한 휴업 중의 소득보상은 임금계속지불법(EFZG, Entgeltfortzahlungsgesetz)에 의해 업무상 질병 여부와 관계없이 휴업 개시 후 사용자로부터 일정기간 계속 지불되는 임금의 형태와 동 기간 경과 후 의료보험에 의해 일정기간 지급되는 질병보조금(Krankengeld)의 형태로 구분된다. 질병보조금은 임금계속지불법이 적용되지 않을 경우에 적용되는 급여를 의미한다. 즉 이는 장기간의 치료를 요하는 질병에 있어 6주를 초과하는 기간에 대한 소득보장, 고용된 후 4주에 도달하기 전의 소득보장 그리고 질병에 대한 사회법전 제5편(의료보험)의 규정에 따른 급여로서 발병 이후 72주까지 지급되는 보조금을 말한다.

출산 및 육아 휴가(직)

독일의 출산휴가 일수는 총 14주로 출산 전 6주 및 출산 후 8주이다. 독일에서는 1952년 산모보호법(Mutterschutzgesetz)을 제정하여 출산휴가와 관련된 내용을 규정하고 있다. 출산휴가와 관련된 EU규정으로는 1992년 제정된 모성보호지침(Mutterschutzrichtlinie/Richtlinie 92/85/EWG)이 존재한다. 또, 독일에서는 연방부모수당 및 육아휴직법(Bundeselterngeld-und Elternzeit gesetz)에 따라 여성 또는 남성근로자는 최장 3년까지 육아휴직이 가능하며 월 기준으로 최소 300유로에서 최고 1,800유로의 육아휴직수당을 1년간 지급받고 있다. 여성의 경우 법정출산휴가는 육아휴직에 포함하여 계산한다. 3년 육아휴직 중 1년은 연기하여 나중에 쓸 수 있지만 해당 자녀가 8세가 되기 이전에 사용해야 한다. 또한 1회 분할 사용이 가능하고 사용자의 동의가 있는 경우 2회까지 분할이 가능하다.

06. 해고

해고절차

독일은 해고보호법(Kuendigungsschutzgesetz)에 따라 고용주가 특별한 사유 없이는 6개월 이상 근무한 근로자를 해고할 수 없다. 근로계약의 해지에 있어서 의사표시 방식을 서면 형식으로만 제한하며, 사용자가 근로자에 대해 일방적으로 해고를 통지하는 경우는 물론, 합의에 의해 근로관계가 종료되는 경우에도 근로자 측의 의사표시도 서면 형식으로 통지가 이루어진 경우에만 유효하다. 즉, 구두에 의한 의사표시는 물론이고 전자적 형식(elektronische Form)에 의한 해고 통지도 인정하지 않고 있다(민법 제623조). 해고 통지에 해고 사유를 명시할 의무는 없으나 수습기간이 끝난 직업훈련생을 해고할 경우에는 예외적으로 해고 사유를 명시해야 한다(직업교육법(Berufsbildungsgesetz) 제22조 제3항). 뿐만 아니라 독일 민법(제622조)에서는 계약의 해지에 앞서 해지의 의사표시가 상대방에게 도달하여야 하는 해지기간(Kündigungsfrist)을 별도로 규정하고 있는데 아래 표와 같이 근로관계의 존속기간에 기초하여 차등적으로 정하고 있다.

독일 민법상 근로기간에 따른 해고 예고 기간

근속연수	해고예고기간	근속연수	해고예고기간
2~5년	1개월	12~15년	5개월
5~8년	2개월	15~20년	6개월
8~10년	3개월	20년 이상	7개월
10~12년	4개월		

한편, 사용자는 상술한 기간 내에 근로자에게 해고 통지를 함에 있어 해고 통지 이전에 근로자평의회(Betriebsrat)에 해고 사실을 보고해야 한다(사업조직법 제102조 제1항). 근로자평의회가 설립되어 있는 사업장의 사용자는 근로자에게 해고를 통지하기 이전에 해고에 대한 근로자평의회의 의견을 청취해야 하며, 이와 같은 청취 의무를 이행하지 않고 사용자가 일방적으로 통지한 해고는 해고사유에 상관없이 효력이 인정되지 않는다. 근로자평의회의 청취 의무가 보장되는 해고에는 경영상의 해고만이 아니라 즉시해고 등 모든 형태의 해고가 포함된다. 근로자평의회는 일반해고의 경우 1주일, 즉시 해고의 경우 3일 안에 소견을 제출해야 하며 그렇지 않은 경우에는 해고에

동의한 것으로 간주된다. 해고 통지의 시점은 우편이 도달한 시점부터이며 해고 통지를 받은 근로자가 3주 내에 해고의 부당함을 노동법원에 제소하지 않는 경우, 해고 통지는 통지접수시점부터 유효하다(민법 제7조).

일반해고

일반해고의 사유는 크게 (1) 근로자의 일신상의 사유 (2) 근로자의 행위에 따른 해고 (3) 경영상 문제에 따른 해고로 나눌 수 있으며 이를 요약하면 아래와 같다.

일반해고 사유

사유	내용
(1) 일신상의 사유	근로자의 신체적, 정신적 능력의 결여, 질병 등이 근로자의 일신상 사유에 해당될 수 있다. 또한 외국인 근로자가 고용에 필요한 노동허가를 받지 못하거나 상실한 것도 일신상 사유에 해당될 수 있다. 또, 장기간 성과가 미약한 근로자가 장래에도 계약을 심각하게 방해할 우려가 있을 때에도 고려될 수 있다.
(2) 근로자의 행위	근로계약 위반행위, 사내질서 또는 규정 위반행위, 근로관계와 관련된 범죄 행위 등은 근로자의 태도(행태)상의 사유에 해당될 수 있다. 반드시 사전 경고가 1 2회 이루어져야 한다.
(3) 경영상의 사유	기업경영상의 긴박한 사유로 인한 해고. 정리해고를 뜻한다.

질병해고

질병 자체는 해고 사유가 아니나, 다음 3가지 조건이 '동시에' 충족되는 경우 해고가 가능하다. (1) 향후 회복 전망이 부정적인 경우. 해고 통지 후 회복전망이 긍정적으로 변하더라도, 해고 통지 시점에서 부정적으로 전망되었다면 해고는 정당하다. (2) 경제적 관점에서 근로자의 질병이 사용자에게 감당하기 힘든 부담을 지운다면 해고는 정당하다. 단, 고용을 유지하고자 하는 근로자의 이해관계와 해고하려는 사용자의 이해관계를 비교, 더 심각한 쪽의 이익을 위해 결정한다. (3) 연중 병가일수가 6주가량이면 '지나치게 많은 것'으로 평가한다. 즉 지난 2~3년간 결근일수가 근무일수의 15~20%에 해당한다면 해고는 정당하다.

즉시해고

해고 예고기간을 기다릴 수 없을 정도로 중대한 사유가 발생하는 경우 사용자는 그 사유를 인지한 시점으로부터 14일 이내에 해고 통지를 해야 하며, 이 기간이 경과하면

해고는 무효화된다(민법 제 626조). 사유로는 회사 재산의 횡령이나 절도, 지나치게 빈번한 근무시간 불이행, 회사기밀 누출, 상습적 성희롱, 부하직원과의 염문, 상사의 업무지시 불복종 등으로 많은 부분들이 태도상의 사유와 유사하지만, 그 경중에 따라 일반해고와 즉시해고로 구분된다. 근로자 역시 사용자가 급여를 지불하지 않거나 근로계약조건을 이행하지 않을 경우 즉시해고를 통지할 수 있다.

기간제/비정규직 근로관계 종료

기간제 및 비정규직 근로자, 파트타임이나 독일의 미니잡(Mini Job)과 같은 단시간 근로자들도 정규 근로자들과 동일한 노동법상 보호 및 대우를 받는다. 계약기간이 경과한 후에도 근로자가 계속 근무하고 있다면 이는 정규직으로 전환되어 근로계약을 체결한 것으로 간주한다. 업무적성테스트 명목으로 24개월을 초과하지 않는 범위에서 기간제 근로계약 체결이 가능하다. 이 테스트를 통과하면 정식 근로계약을 체결한다. 업무적성테스트 목적으로 기간제 근로계약을 체결할 경우 계약기간 내 일반해고는 불가능하며, 즉시해고만 허가된다.

07. 외국인 근로자 지원 제도

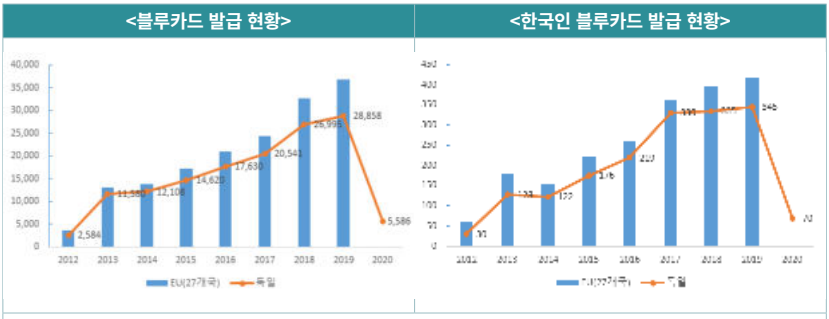
독일의 외국인 근로자 지원 제도로는 EU-블루카드, 숙련근로자 이민법, 직업훈련, 차별방지법, 해외자격증 인증제도 등을 들 수 있다. 이를 항목별로 살펴보면 다음과 같다.

블루카드(Blue card)

노동인구 감소와 전문인력 수요증가로 인한 국가 경쟁력 저하를 막기 위해 독일정부는 제도개선 등을 통해 해외 전문인력을 확보하고자 많은 노력을 기울이고 있으며, 일례로 2012년 8월 도입된 'EU 블루카드(Blue Card) 제도'가 있다. 미국의 외국인 취업허가제도인 '그린카드'와 유사한 '블루카드'제도는 고급 인력을 대상으로 체류 허가취득 행정절차를 간소화하고, 영주권 획득 자격을 부여하는 등의 혜택을 제공한다. 블루카드를 발급받기 위해선 일반적으로 ① (독일 내·외) 학사 학위 이상의 학력을 갖추고 있어야 하며 ② 독일 내 기업과 고용계약을 맺은 상태여야 한다. 다시 말해 블루카드를 받은 후 취업(계약)을 하는 것이 아니라, 취업을 위한 계약서를 체결한 후에 취

업 계약서를 이민청에 제출해야지만 블루카드를 받을 수 있다. 그리고 ③ 취업계약을 맺을 당시 최소 56,400유로(세전금액, 2022년 기준) 이상의 연봉을 받아야 한다. 특히, 과학자, 수학자, 기술자, 의사, IT 전문가 등 인력난이 심각한 전문 직종의 경우에는 ③의 연봉조건을 44,304유로(세전금액, 2022년 기준, 단 담당 노동청의 동의 필요) 이상으로 완화하여 EU 역외 국가의 전문인력이 블루카드 취득을 통해 보다 쉽게 독일로 진입할 수 있도록 하고 있다. 또, 블루카드 발급 대상에 연령 제한은 없다. 블루카드를 통해 독일에서 거주할 수 있는 기간은 최대 4년으로 제한되며, 계약서상 계약기간이 4년보다 짧을 경우에는 해당 계약기간에 3개월이 더해져 발급된다. 단, 2년 이내에 이직을 할 경우 관할 외국인 관청에 허가를 받아야 한다. 또, 블루카드 비자로 근무한 지 33개월(일반취업비자: 5개월, 독일대학 졸업자: 취업 후 2년) 이후에는 영주권(Niederlassungserlaubnis) 신청도 가능한데 만약 독일어 실력 B1를 증명할 수 있다면 21개월 이후부터도 신청할 수 있다. 이때 노동 개월 수는 보통 독일 법적 연금보험료 납부 내역으로 증빙한다. 참고로 블루카드의 발급 현황을 살펴보면, 최초 관련법이 도입된 2012년에는 2,584건의 블루카드가 발급되었으나 2019년에는 28,858건의 블루카드가 발급되어 불과 6년 만에 발급 건수가 10배 이상 증가한 것으로 나타났다. 단, 2020년에는 COVID-19의 영향으로 5,586건으로 발급 건수가 크게 감소한 것으로 관찰된다. 한국인 블루카드 발급 건수 역시 이와 유사한 추세를 보이는데 2012년 30건에서 시작하여 2019년 345건에 이르기까지 지속적으로 증가하였으나 2020년에는 70건으로 대폭 감소한 모습을 보이고 있다.

독일의 EU 블루카드(blue card) 발급 현황



2020년 EU 27개국 전체 블루카드 발급 건수는 일부 국가의 자료 미제출로 확인 불가(2022년 5월 말 기준).
상술한 수치에는 이직 등을 통한 블루카드 연장 건수도 포함되어 있어 최초 발급건수의 경우에는 이보다 낮을 수 있다.

자료: Eurostat

숙련근로자 이민법(the Skilled Immigration Act)

독일 연방정부의 숙련노동자 확보 전략은 독일, EU 국가, 비EU 국가의 3가지 영역에서 추진되어 왔다. 그러나 독일과 유럽 내에서 노동 가능인력 수급은 충분하지 않아 제3국의 전문인력을 유인하는 것이 필요하다. 이에 2019년 6월 연방하원은 이민 관련 입법패키지의 일환으로 EU블루카드 조건을 충족하지 못하는 대졸자 등을 대상으로 한 숙련근로자이민법을 제정하였고, 2020년 3월 1일부터 동법이 시행되고 있다. 동법은 숙련근로자를 독일과 외국에서 대학교육을 받았거나 직업교육을 받은 사람으로 정의하고, 제3국 숙련근로자는 근로계약이나 자격을 입증하면 연방노동청 승인 없이 노동 이주를 할 수 있으며 이들의 영리활동 또한 허용하고 있다.

특히 동법은 양질의 직업훈련을 마친 외국인이 견습이나 구직을 위해 독일로 입국할 수 있도록 허용하며, 많은 전문경험을 갖춘 IT 전문가의 경우에는 정식 자격 없이도 입국을 허용하고 있다. 또, 공인 자격을 보유할 경우에는 독일과 EU 시민에 의해 취업이 우선되어야 한다는 우선권심사 제도가 적용되지 않아 체류허가 절차가 보다 신속해졌으며, 근로계약과 연방노동청의 승인이 있으면 군 외의 직업에 취업을 허용하여 외국인력 수급을 빠르게 진행할 수 있도록 하였다. 인력 부족뿐만 아니라 동법 개정을 통해 구직을 위한 체류허가 대상을 과거 대졸자에서 독일어 능력을 갖춘 직업교육 이수자까지 확대하고 이들에게 6개월간의 구직활동을 보장하였으며, 독일에서 대학교육이나 직업교육을 이수한 사람이 2년간 독일에 체류할 경우 영주권을 취득할 수 있도록 하고 있다. 나아가 과거 숙련근로자 비자 발급과 가족결합을 위한 입국에 1년 여 소요되던 기간을 서류 제출 후 3주 내에 비자 발급여부 결정을 통보하도록 개정하였다. 이처럼 동법 개정에 따라 EU 블루카드 발급 대상자가 아닌 EU 역외 국가의 대졸자도 연방노동청 승인 없이 보다 수월하게 독일 취업비자의 취득이 가능해지게 되었다. 실제 동법이 시행된 2020년 3월부터 12월까지 COVID-19 대유행 상황에도 불구하고 비EU국 숙련노동자와 직업훈련생 약 3만 명이 동법에 따라 취업비자를 취득한 것으로 확인된다. 또, 일부 주정부에 숙련노동 이민자 지원을 위한 센터와 숙련근로자 인정을 위한 센터(ZSBA)를 두는 등 동법 개정의 효과를 제고하기 위해 노력하고 있는 모습을 보이고 있다.

직업훈련

외국인도 독일의 직업훈련 트레이닝 시스템인 아우스빌둥(Ausbildung)과정 즉, 일-

학습 병행 시스템을 이용한 취업이 가능하다. 이를 위해서는 먼저, B2 이상의 독일어 능력을 확보한 후 본인이 자기를 교육시켜줄 사업체를 찾아서 직업교육생이나 견습생의 신분으로 직업교육 자리를 얻어 직업교육 계약(Ausbildungsvertrag)을 맺어야 한다. 이 과정에서 외국인은 직업교육기회를 제공할 사업체의 추천을 받아 노동청에서 해당 비자를 받아야 한다. 이후 직업학교를 다니게 되면 직장에서의 현장실습과 학교의 이론적인 가르침을 병행하며 직업교육 과정을 이수하게 된다. 2~3년 혹은 3.5년간의 과정이 종료되면 실습을 했던 기업, 또는 다른 기업에 취업할 수 있다. 또한 마이스터 과정을 밟아 시험을 치르고 장인(Meister) 자격을 취득하여 자신의 가치를 높이는 방법을 선택할 수도 있다. 마이스터 자격을 얻게 되면 자신의 이름을 건 공장이나 회사를 설립할 수 있으며, 직업학교 또는 기업 현장에서 실습생을 지도할 수도 있다. 이와 같은 직업훈련 대상 직종은 독일 내 328개 정도(2021년 말 기준)이며, 이 중 인력 부족으로 인해 특히 외국인 인력에 대한 수요가 높은 직종과 가장 인기 있는 직종을 예시하면 아래 표와 같다. 더욱이, 직업훈련 기간 동안에도 직종에 따라 차이는 있으나 일정액의 보수를 받을 수 있다. 다만, 외국인이 상술한 형태의 직업훈련을 받기 위해서는 B2 수준 이상의 독일어 실력이 요구된다. 이는 직업학교의 직업교육과 사업장

외국 인력에 대한 수요가 높은 직업교육 대상 직종

☑ 전기·전자분야 - 전자기술자 - 전기설비 기술자 - 자동화 기술 전문 전자기술자 - 산업엔지니어링 전자기술자 - 에너지 및 건물 전문 전자기술자 - 건물 및 인프라구조 분야 전자기술자 - 설비 및 구동기술 분야 전자기술자 - 산업전기기술자 - 메카트로닉스(산업기계공학) 설비기술자 - 냉동기술 분야 메카트로닉스 엔지니어	☑ 숙박·요식업 - 호텔전문가(호텔비지니스) - 호텔종업원(Hotel clerks) - 레스토랑 전문가 - 요리사 - 이동접객업 전문가(예 : 유람선) - 식품접객업 전문가(예 : 맥도널드) - 제빵사(Bakers) - 정육업 종사자(Butchers)
☑ 보 건 - 간호사(Nurses) - 외과 간호사(Surgical nurses) - 소아과 간호사(Pediatric nurses) - 노인 전문 간호사(Geriatric nurses) -치과보조사	☑ 기타 전문직 - 위생, 냉·난방시스템 설비기술자 - 배관공 - 건물관리 - 철도원(철도운전원, 수송직)

에서의 현장실습이 모두 독일어로 이루어진다는 점을 감안해보면 자명한 일이다. 개인적 차이는 있겠지만 주한독일문화원 집중반 기준으로 B1 레벨 취득까지 약 1년이 소요되며, 독일 입국 후 현지 어학원을 다니며 적응 기간을 거쳐 B2를 취득하는 경우가 일반적인 것으로 알려져 있다. 보다 자세한 내용은 p.72의 '03. 직업훈련지원제도'에서 확인하기 바란다.

가장 인기 있는 직업교육 대상 직종(Top 10)

직종	내용	공석[1]	교육 기간 중 (월)급여
간호사	• 교육 기간: 3년 • 특징: 2020년부터 기존 보건·노인 간호사 및 보건·보육사 교육이 일반 간호교육으로 모두 대체됨. 따라서 노인간호사, 아동간호사 등의 전문 분야를 연수과정 중 선택하여야 함.	3,380	• 1년 차: €1,190 • 2년 차: €1,250 • 3년 차: €1,350
IT 전문가	• 교육 기간: 2.5-3년 • 특징: 시스템 통합, 애플리케이션 개발, 디지털 네트워킹, 데이터 및 프로세스 분석을 위한 4개 영역에서 교육 제공	100	• 1년 차: €900-1,050 • 2년 차: €1,250 • 3년 차: €1,350
매장 점원	• 교육 기간: 3년 • 특징: 첫해에는 독일어, 수학 및 회계 등의 교과목 학습. 이후 2차 연도부터는 전문 분야(예: 컨설팅 및 영업, 마케팅 등)를 구분하여 교육	18,514	• 1년 차: €785-930 • 2년 차: €835-1,035 • 3년 차: €965-1180
사무관리 사무원	• 교육 기간: 3년 • 특징: 사무실 프로세스와 비즈니스 프로세스의 두 가지 영역 학습. 주문 처리, 송장 작성, 지불거래, 회계 및 자금조달 등의 교육과정이 편성되어 있음	1,331	• 1년 차: €525-1,050 • 2년 차: €690-1,100 • 3년 차: €790-1,200
메카트로닉스 기술자 (자동차)	• 교육 기간: 3.5년 • 특징: 기초 교육 + 5자기 주요 영역[①차체 기술, ②오토바이 기술, ③상용차 기술, ④승용차 기술 또는 ⑤시스템 및 고전압 기술] 중 하나를 선택하여 집중 교육	775	• 1년 차: €700-1,050 • 2년 차: €745-1,100 • 3년 차: €820-1,200 • 4년 차: €820-1,200
여성 판매원	• 교육 기간: 2년 • 특징: 여성 영업직 교육(고객응대 및 품질관리 교육). 교육 회사로서 가구점, 철물점, 슈퍼마켓 등 다양한 전문 소매점에서 선택	9,977	• 1년 차: €785-930 • 2년 차: €835-1,035
은행원	• 교육 기간: 2-3년 • 특징: 전문기간마다 차이가 있기는 하나 통상 고객응대, 재무 및 자산 투자, 대출업무에 관한 교육으로 구성됨. 2020년 8월부터 IT 교육 추가	2,151	• 1년 차: €1,040-1,100 • 2년 차: €1,100-1,160 • 3년 차: €1,160-1,220
산업 사무원	• 교육 기간: 3년 • 특징: 독일어, 경제 또는 영어와 같은 일반교과목과 함께 자재관리, 마케팅, 재무, 인적자원관리 등에 대해 교육	944	• 1년 차: €700-1,050 • 2년 차: €770-1,100 • 3년 차: €865-1,200
보험 및 금융투자 사무원	• 교육 기간: 3년 • 특징: 보험과 금융 분야 중 택일하여 교육 참여. 독일어, 경제 및 사회 과목은 일반 교육 + 주거용 보험 분야 + 생명 및 상해보험 + 보험시장 분석 등 학습	2,374	• 1년 차: €1,070 • 2년 차: €1,145 • 3년 차: €1,230
자동차 판매원	• 교육 기간: 3년 • 특징: 자동차 대리점의 모든 상업 영역 교육. 자동차 작동 방식, 기술지식, 상담방법, 판매 또는 임대계약 작성 방법, 자동차 리스 등 금융 유형의 장단점 교육	301	• 1년 차: €700-920 • 2년 차: €745-980 • 3년 차: €820-1,085

1) 2022년 5월 말 기준(자료: https://www.ausbildung.de/berufe/beliebteste/)

차별방지법

독일은 헌법 제3조의 평등원칙과 민법 제617조와 제618조의 사용자의 보호조치 의무(Pflicht zu Schutzmaßnahmen) 조항에 따라 일반적인 차별대우 금지 또는 차별대우로부터의 보호의무를 규정하고 있다. 동 원칙을 직장과 같은 실생활에서 구체적으로 적용하기 위하여 EU는 2000년과 2004년 인종차별금지, 직장 내 차별금지, 성별차별금지 및 직장 외에서의 성별차별금지 등 4개의 차별금지지침(Gleichbehandlungsrichtlinien)을 제정하였고, 동 지침의 실행법으로서 독일에서는 2006년 일반 동등대우법(AGG, AllgemeinesGleichbehandlungsgesetz)이 제정되었다. 이러한 법제도에 따라 독일의 경우 외국인도 직장 내에서 내국인과 동일한 혜택을 받는 것이 보장된다. 일반동등대우법(AGG) 제7조 제2항에 따라 차별금지규정에 반하는 협약은 원칙적으로 무효이다. 그러나 AGG 제5조, 제8-10조에 따라 이미 존재하는 차별을 폐지하기 위해 불평등한 조치를 도입하거나, 업종상 불가피한 성별 구분이나 종교적 차별대우 등은 예외적으로 허용된다. 일반동등대우법은 인종, 종족 상의 출신, 성별, 종교, 세계관, 장애, 연령, 성적 정체성을 이유로 하는 차별을 방지 또는 제거함을 목적으로 한다(제1조). 이러한 사유들에 근거한 '불이익대우'가 금지된다. 이 경우 '불이익대우'라 함은 특히 근로관계에 있어서는 채용, 임금, 교육, 승진 상의 차별적 처우 등을 의미하고(제2조 제1항 제1호 내지 제4호) 다른 한편으로는 사회적 안전과 건강보호, 교육, 공공재화와 서비스 이용 등 사회제도와 관련된 차별적 처우도 의미한다(동조 동항 제5호 내지 제8호). 따라서 전자의 부분이 근로관계상의 차별적 처우로서의 불이익대우에 해당된다. 일반동등대우법 제15조는 차별로 인한 손해배상 청구에 관해 규정한다. 사용자는 불이익대우금지에 위반되는 행위를 하였을 경우 이로 인하여 발생한 물질적·비물질적 손해를 배상하여야 한다. 손해배상청구는 단체협약에 달리 규정하고 있지 않는 한 근로자가 불이익대우의 사실을 안 날로부터 2개월 이내에 서면으로 사용자에게 주장하여야 한다.

해외취득자격 인증제도

직업능력자격확인법에 근거하여 직업적 숙련, 지식 및 능력이 동일한 가치를 갖는 공인된 직업능력자격증을 외국에서 취득한 경우 직업훈련 또는 직업능력향상교육에 합격한 것과 동일한 대우를 받을 수 있다. 이때 공인된 자격증이란 공인된 직종의 자격을 말하며 공인된 직종은 직업교육 수료 여부 및 그 결과를 증명서로 인증받을 수 있

거나 직종명이 법률로 보호받고 있는 직종을 뜻한다. 즉, 의료 분야의 경우 의사나 보건사, 간호사가 해당되며, 법률 분야의 각종 직종 역시 공인된 직종에 해당한다. 하지만, 공립학교 교사나 기타 교육자들의 경우, 각 연방주별로 규정이 따로 마련되어 있어 EU 회원국이 아닌 다른 나라에서 취득한 자격증은 몇몇 연방주에서는 인정받을 길이 전혀 없는 실정이다. 특히, 아래 표에서와 같이 각 직종에 따라 자격증 인증기관과 형태가 다소 상이하기 때문에 이에 대해 미리 확인할 필요가 있다. 이와 관련한 보다 많은 정보는 포털사이트 (https://www.anerkennung-in-deutschland.de)나 Make it in Germany의 핫라인(+49 30 1815 1111)을 통해 확인할 수 있다. 또, 자격증 인정 및 취득에 관한 구체적인 정보는 대학 졸업자들의 경우에는 Anabin.de에서, 기타 직업교육 과정을 수료한 자들의 경우에는 Bp-portal.de에서 입수할 수 있다.

자격증 인증기관(예시)

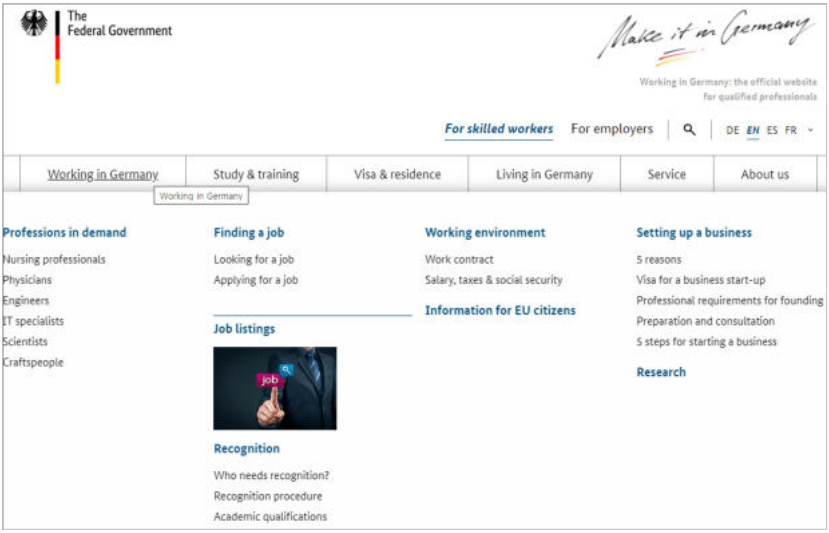
유형	인증기관
설비기술자, 영업직 등	설비기술자나 영업직 등의 직업교육 과정을 거쳐야 하는 직종의 경우에는 상공회의소(HK)가 관할 기관이다. 이에 따라 해당 직종 종사자들은 상공회의소 산하 기관인 해외취득기술 인정센터(1HK FOSA)에 자격증 인정 신청서를 접수해야 한다. 수공업자의 경우에는 각 상공회의소 지부에 신청을 해야 하고, 기타 각종 공인된 직종들에 대해서는 해당 업무를 담당하는 기관이나 시설들이 각 연방주에 따로 설치되어 있다.
보건의료 분야	보건의료분야는 각 연방주의 담당 기관이 해당 절차를 관할하는데, 이때 법규 해석상에 있어 약간의 재량이 주어지고 그로 인해 실제 인정 절차에 있어 연방주마다 차이가 발생한다.

Make it in Germany

외국 인력 유치와 외국인의 효율적인 정착을 위해 독일 정부는 'Make it in Germany!'를 슬로건으로 하여 독일에서 살기, 일하기, 공부하기에 대해 자세히 안내하고 있다 (https://www.make-it-in-germany.com/en/). 안내되어 있는 내용 중 독일에서 일하기(Working in Germany) 메뉴를 살펴보면, 5가지 단계로 나누어 이에 대해 설명하고 있다. 먼저, 직업을 찾고(Looking for a job), 비자를 신청한 후(Visa application), 주택을 마련하고 그 이후 가족과 함께 살 수 있도록 가족을 위한 비자안내(Moving, Settling in, Family)까지 불법체류자가 아닌 정식 근로자로서 독일에서 안정적으로 정착할 수 있도록 친절히 도와주고 있다. 뿐만 아니라, 취업 및 거주에 대한 핫라인

(+49 90 1815-1111)이 구축되어 있어 상담을 통해 구직, 취업, 직업, 자격증 인증, 입국, 체류, 독일어 학습 등에 관한 다양한 정보들을 독일어, 영어, 스페인어, 불어, 한국어로 확인할 수 있다(한국어 사이트: https://kor.make-it-in-germany.com/).

Make it in Germany 화면 예시



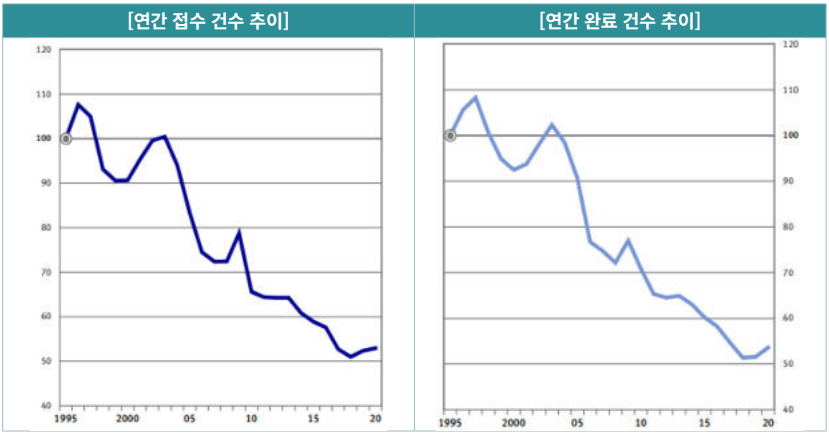
한국인 지원 제도

한국인의 경우 2004년 말 독일 체류법시행령 선진국조항(제41조)에 우리나라가 포함됨에 따라 EU 역외 주요 선진 6개국(미국, 일본, 캐나다, 호주, 뉴질랜드, 이스라엘)과 함께 입국 시 우대혜택이 부여되어 무비자 입국 후 독일 내 장기 체류허가 신청이 가능해졌다. 이어 2013년에는 고용법시행령 상 선진국특혜조항(제26조)에도 포함되면서 노동허가를 받기 위한 직종별 학력·경력·연봉 등의 요건 충족이 완화되는 한편, 소요되는 시간과 비용이 대폭 감소되었으며, 그간 취업상 제약이 큰 것으로 알려진 비전문인력의 경우에도 노동허가 취득이 가능하게 되었다.

08. 노동분쟁 담당기관

독일은 노동관련 분쟁에 대해 관할하는 노동법원이 별도로 설치되어 있다는 특징이 있다. 노동법원법(Arbeitsgerichtsgesetz) 제1조에 따르면 노동법원, 주노동법원 및 연방노동법원은 노동법과 관련된 사건에 관한 재판권을 행사한다. 노동법원(Arbeitsgericht)은 1심 법원으로 각 재판부(Kammer)는 직업법관인 재판장 1인과 근로자 측 및 사용자 측 이익을 대변하는 명예법관 2인으로 구성된다(법 제16조). 명예법관은 5년의 임기로 주법무부 또는 주법무부가 위임한 기관에서 임명한다. 주노동법원(Landesarbeitsgericht)은 2심 법원으로서 1심 판결(Urteil)에 대한 항소(Berufung)와 1심 결정에 대한 항고사건(Beschwerde)을 관할한다. 각 재판부 구성은 노동법원과 동일하다. 단 주노동법원의 명예법관은 만 30세 이상이어야 하고, 법원에서 명예법관으로 최소 5년 이상의 경력을 가진 자여야 한다. 연방노동법원(Bundesarbeitsgericht)은 3심 법원으로서 2심 판결에 대한 상고(Revision)와 항소가 허용되는 판결에 대해서 항소 대신 제기된 비약상고(Sprungrevision) 사건을 관할한다. 각 재판부(Senat)는 직업법관인 재판장 1인과 역시 직업법관인 배석법관 2인, 근로자 측 및 사용자 측 이익을 각각 대변하는 명예법관 2인으로 구성된다. 일반적인 민사사건과 달리 노동법원의 경우에는 1심에서 승소하더라도 승소자의 변호사

노동법원 연간 신규 접수 및 완료 건수 추이(1995년=100 기준)



자료: Arbeitsgerichte - Fachserie 10 Reihe 2.8 - 2020

비용은 패소자가 배상하지 않아도 된다(노동법원법 제12a조). 변호사비용은 소송당사자가 각자 부담해야 한다. 그러나 항소심인 2심에서는 패소한 자가 승소한 자의 변호사비용을 부담해야 한다. 참고로 노동법원에 연간 접수된 사안의 수는 아래 그림과 같이 2018년까지 지속적으로 감소하는 모습을 보였으나 2019년을 기점으로 소폭 증가한 것으로 관찰된다.

체크포인트

독일 노동법원은 개별적인 근로관계에서 발생한 노동 분쟁을 직접 다루는 노사관계 전문 법원에 해당한다. 특히 본문에 기술한 바와 같이 노동법원의 재판과정에는 재판부의 직업법관 뿐만 아니라 노·사측 입장을 각각 대변하는 명예법관들이 직업법관과 동등한 지위로 재판에 참여하고 있어 노사 모두 수용이 가능한 판결을 내리는 것으로 정평이 나 있다. 또, 법원수수료 등의 소송 관련 비용도 노동자들이 누구나 이용할 수 있게 높지 않은 편이고 노동조합이 구성되어 있을 경우에는 조합이 보험서비스를 통해 소송비용을 보조받을 수도 있다. 연방노동법원의 최종 판결까지 총 3심의 체계로 이루어져 있기는 하나 일반적으로 노동 사건의 80-90%는 1심 선고 전에 조정 및 화해 절차를 통해 마무리되는 경우가 많다. 조정은 명예판사 배석 없이 재판부의 직업법관이 단독으로 개시하며 양쪽 의견을 듣고 조정안을 낸다. 조정이 성립되면 법원 수수료가 면제되는데 이러한 조정이 이루어질 경우에는 약 2~3개월 내 소송이 종료된다. 이처럼 독일의 노동법원은 노동자들이 큰 어려움 없이 개인의 근로 분쟁을 해결하기 위해 찾을 수 있는 기관으로 만약 독일 현지에서 근로계약서에 명시된 내용과 다른 부당한 대우 등을 받았다고 판단될 경우에는 주저 없이 노동법원을 이용하기 바란다. 이때 해당 직장에 노동조합이 설치되어 있을 경우에는 조합을 통해 도움을 얻을 수도 있을 것이다. 또는 독일에 있는 우리나라 정부기관(영사관, K-Move 센터, KOTRA 무역관 등)이나 현지에 진출해 있는 법무법인의 도움을 받는 것도 가능할 것이다. 다만, 여러 가지 구제제도(예> 부당 해고 시 원직복직이나 금전보상 등)가 노동법에 명시되어 있기는 하나 6개월을 근속하지 않은 근로자, 또한 통상 10명 이하의 근로자가 근로하는 사업장에는 상기의 노동법원을 통한 구제가 원활히 이루어지지 않음을 주의할 필요가 있다.

01. 임금의 지급

임금은 원칙적으로 사용자와 근로자가 자유로운 협상을 통해 결정할 수 있으나, 동 규모가 산업별 단체협약의 임금보다 낮아서는 안 된다. 임금은 민법(BGB) 제614조에 따라 별도의 약정이 존재하지 않는 이상 후불로 지급하며, 일반적으로 사원(Angestellter)에게는 월급, 노동자(Arbeiter)에게는 주급, 보조업무자(Hilfsarbeiter) 등과 같은 기타 형태의 근로자에게는 일급의 형태로 지급된다. 임금 지급은 사업장조직법(BetrVG) 제87조 제1항 제4호 따라 현금이나 은행을 통한 이체의 형태로 이루어질 수 있으며 식사 또는 주거시설제공 등의 복리후생적 금품으로 지급하는 것은 허용되지 않는다. 단체협약이나 근로계약상 지급일, 장소, 형태 등에 대한 별도의 합의가 이루어지지 않았을 경우에는 사업장조직법 제87조 제1항 제4호에 따라 종업원협의회(Betriebsrat)에서 결정할 수 있다.

02. 최저임금

임금은 원칙적으로 사용자와 근로자가 자유로운 협상을 통해 결정할 수 있으나, 동 규모가 산업별 단체협약의 임금보다 낮아서는 안 된다. 임금은 민법(BGB) 제614조에 따라 별도의 약정이 존재하지 않는 이상 후불로 지급하며, 일반적으로 사원(Angestellter)에게는 월급, 노동자(Arbeiter)에게는 주급, 보조업무자(Hilfsarbeiter)

최저임금 적용 예외 등

최저임금 적용 배제 대상	산업·직군 별 최저임금(예시)
• 직업훈련을 받지 않은 18세 미만 청소년 • 직업훈련(Ausbildung)을 받고 있는 아쭈비 • 장기실업자 • 대학 커리큘럼 과정에 속한 인턴 • 최대 3개월간의 자발적 인턴 • 명예직/자원봉사	

분야	최저임금(시간당)
환경미화	• €10.45
건설부문	• €12.85 • 전문가: 베를린 €15.55 / 서독일: €15.7
요양업무	• 비숙련자: €12, • 전문요양사: €15

등과 같은 기타 형태의 근로자에게는 일급의 형태로 지급된다. 임금지급은 사업장조직법(BetrVG) 제87조 제1항 제4호 따라 현금이나 은행을 통한 이체의 형태로 이루어질 수 있으며 식사 또는 주거시설제공 등의 복리후생적 금품으로 지급하는 것은 허용되지 않는다. 단체협약이나 근로계약상 지급일, 장소, 형태 등에 대한 별도의 합의가 이루어지지 않았을 경우에는 사업장조직법 제87조 제1항 제4호에 따라 종업원협의회(Betriebsrat)에서 결정할 수 있다.

특히 「최저임금법」 제3조에 의해 최저임금보다 낮은 임금에 대한 노동자와 사용자 간 합의는 효력을 갖지 않는다. 또한 「최저임금법」 제1조 제1항에서 보장하는 노동자의 최저임금에 대한 권리는 오직 법원의 조정을 통해서 포기할 수 있으며 그 밖에 노동자가 최저임금에 대한 권리를 포기나 상실하는 것은 제한된다. 한편, 아우스빌둥(직업훈련) 최저임금(최소직업훈련임금: die Mindestausbildungsvergütung)은 상기 법정 최저임금과는 분리되어 별도로 제정되어 있으며 이를 정리하면 다음과 같다.

아우스빌둥(직업훈련) 최저임금]

2022년(2022.01.01.~2022.12.31.)	2022년(2023.01.01.~)
·1년차: €585 ·2년차: €690 ·3년차: €790 ·4년차: €819	·1년차: €620 ·2년차: €732 ·3년차: €837 ·4년차: €868

03. 가산수당 및 퇴직금 계산

독일에서 연장근로수당 등 가산수당의 기초가 되는 임금은 소득세법(EStG) 제3b조 제2항에 따라 정기적인 노동시간에 기초한 임금지급기간에 대한 기본임금(Grundlohn; 통상임금)을 말한다. 동 임금의 산입범위는 근로소득세지침(LStR) 2011 R 39b.2에 따라 우리나라 통상임금의 산입범위 행정해석과 같이 임금지급기간 내로 제한하며, 복리후생적 금품은 정기 근로수당에 포함될 경우 기본임금에 포함되지만, 연장근로수당 또는 주말 근로수당과 같은 추가근무수당과 정기상여금(크리스마스 보너스, 휴가 보너스 등)은 독일에서 일반적으로 정규급여가 아닌 특별지급금액

으로 규정되어 기본임금에서 제외된다. 특히, 퇴직금의 경우 해고제한법과 뮌헨 지방노동재판소의 2007년 판결(10Sa 1069/06)에 따라 정기상여금은 퇴직금 산정에 포함되지 않는다. 해고제한법 제1조의 a에 따르면 퇴직금의 지급 여부 및 규모는 법적으로 규정되어 있지 않고 전적으로 사용자와 근로자 간의 계약에 의해 결정되지만, 동 계약이 존재하지 않을 경우 해고제한법 제10조에 따라 '기본퇴직금(Regelabfindung)'을 적용하여 지난 12개월 동안 받은 급여 평균의 1/2개월치 월급을 지급한다. 그러나 임금계속지불법(EFZG) 제4조에 따라 휴가 보너스와 크리스마스 보너스는 산입범위에 포함되지 않는다.

04. 기타수당

독일의 대표적인 상여금으로는 크리스마스 보너스(Weihnachtsgeld), 휴가보너스(Urlaubsgeld) 등이 있으며, 이는 모두 법적인 규정이 아닌 단체협약에 의해 지급 여부가 결정된다. 크리스마스 보너스는 연봉의 5~15% 또는 월급의 100% 정도이며, 대부분 크리스마스 시즌에 지급하며 이를 13번째 급여라고도 부른다. 휴가 보너스는 대체로 여름휴가 기간에 추가로 지급되는 보너스를 의미하며, 고용주가 반드시 이를 지급할 의무가 있는 것은 아니다. 다만 연속하여 3회 이상 전 직원에게 지급하였을 경우에는, 이를 회사의 정책으로 보아 다음 해에는 반드시 지급하여야 한다. 또한 동일대우의 원칙에 따라 임의로 차등하여 지급하는 것은 허용되지 않는다. 한편, 독일 기업에서 제공하는 복리후생적 금품의 대표적인 항목으로는 점심식사 보조금, 유치원보조금, 교통지원비, 노후보장보조금 등이 존재하며, 이렇게 지급된 보조금은 대부분 세금 및 사회보장비에서 공제받을 수 있다.

05. 임금수준 현황

독일의 임금수준은 우리나라와 마찬가지로 지역 및 직장에 따라 차이를 보이고 있다. 독일의 유명 Job search 포털사이트 Stepstone의 따르면 2021년 독일 근로자 평균 연봉은 약 €55,985인 것으로 확인된다. 또, 16개 연방 주 중 헤센주가 가장 높은 임금

을 지급하고 있으며 직종별로는 은행/금융이 상위권, 수공업/호텔업이 하위권을 차지하고 있는 것으로 나타났다.

연방주 및 산업별 근로자 평균 연봉 현황

연방주별 근로자 평균 연봉		산업별 근로자 평균 연봉	
Hesse	€ 60,936	Banking & Finance	€ 69,568
Baden-Württemberg	€ 60,182	Pharmaceutical	€ 69,450
Bavaria	€ 60,013	Automotive	€ 68,483
Hamburg	€ 58,029	Chemical & Petrol	€ 66,246
North Rhine-Westphalia	€ 56,912	Insurances	€ 66,327
Bremen	€ 54,209	Aerospace	€ 65,865
Rhineland-Palatinate	€ 54,225	Medical Technology	€ 62,720
Saarland	€ 54,021	Machinery & Plant Engineering	€ 63,991
Berlin	€ 53,408	Consumer Goods	€ 62,840
Lower Saxony	€ 53,365	Utilities	€ 63,112
Schleswig-Holstein	€ 51,309		
Brandenburg	€ 47,008		
Thuringia	€ 48,982		
Saxony	€ 48,044		
Saxony-Anhalt	€ 47,790		
Mecklenburg-Western Pomerania	€ 47,416		

자료: Apply in Germany(https://www.apply-in-germany.de/salaries-in-germany#federalstate)

독일의 직종별 연봉은 http://www.gehalt.de (독일어 전용)을 통해 확인할 수 있으며 2022년 5월 말 기준 해당 사이트에 제시된 직종별 연봉을 예시하면 아래와 같다.

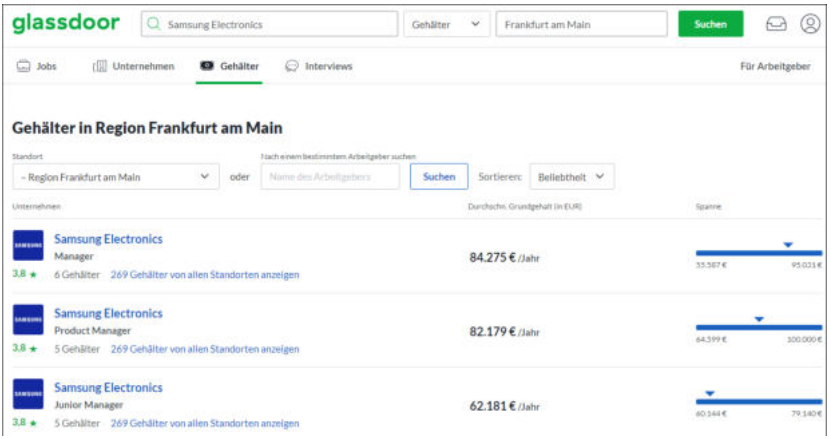
직종별 연봉 수준

관리자 급여		선호 직업 급여	
직종	연봉(유로)	직종	연봉(유로)
대표이사	176,293	엔지니어	59,518
마케팅관리자	75,208	영업담당자	35,853
영업관리자	82,801	일반 사무직	25,618
프로젝트관리자	51,193	보건 전문직(간호 등)	36,410

자료: http://www.gehalt.de

한편, 독일 현지 관심 기업의 직무별 급여와 평판 등은 Glassdoor (http://www.glassdoor.de/)를 통해서도 대략적으로 확인할 수 있다. 다만, 해당 사이트에 포함된 급여는 실제 근무자들이 입력한 자료이기 때문에 정확한 급여가 아닐 수 있으며 규모가 작은 회사의 경우에는 검색이 되지 않을 수 있다. Glassdoor를 통해 삼성전자(프랑크푸르트)의 직종별 급여를 검색한 자료를 예시하면 아래와 같다.

Glassdoor 연봉 검색 예시



01. 종합사회보험

독일은 사회보장제도로서 실업보험, 연금보험, 산재보험, 의료보험, 간병보험 등 5대 제도를 운영하고 있다. 독일은 기본법(20조 1항)에 민주사회연방국가라고 명시하며 사회복지국가를 지향하는 국가로서 비교적 높은 수준의 사회보장제도를 보유하고 있으나, 재정적자 급증 등의 문제로 2003년에 실시된 Agenda 2010 구조개혁에 따라 현재 독일의 사회보장제도를 위한 임금부대비용의 비중은 EU 평균보다 낮은 수준이다. 독일의 사회보장 제도를 항목별로 정리하면 다음과 같다.

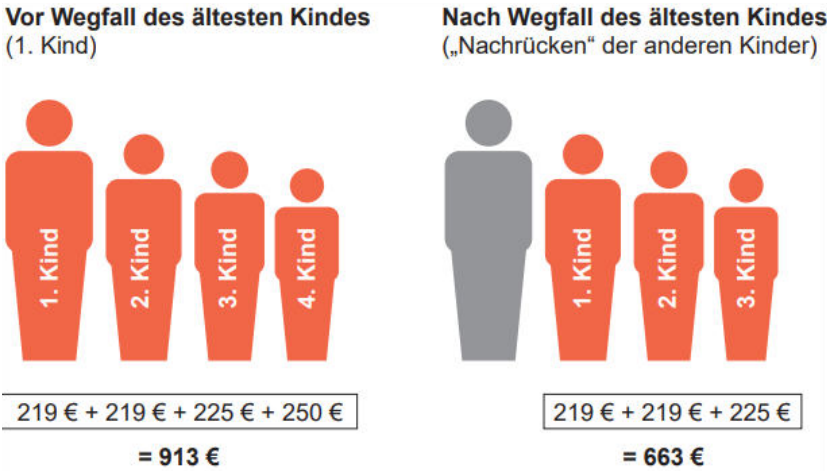
독일의 사회보험

항목	내용
연금보험 (Rentenversicherung)	• 모든 근로자와 사무원은 연금보험에 가입해야 할 법적 의무를 부담하며, 자영업자 등 의무가입자가 아닌 경우도 자유의사에 따라 가입 가능함. • 보험료율은 소득의 18.6%를 근로자와 사용자가 절반씩 부담하며, 연금 개시 연령은 2022년 현재 67세임. • 연금의 소득대체율은 노동활동 기간 평균 세전 총임금의 48% 수준임.
의료보험 (Krankenversicherung)	• 2021년 연 수입이 64,350유로 이하(월 5,362.5유로)이면 의무적으로 공보험에 가입해야 하며, 수입이 더 높으면 공보험 또는 사보험 가입을 선택할 수 있음. • 주로 사보험 수입 기준에 미달하는 근로소득자, 연금 생활자 및 실업자 수당 수령자들이 공보험을 사용하며, 고소득 근로소득자, 공무원 및 자영업자들이 주로 사보험을 사용하는 추세임. • 공적 의료보험 요율은 14.6%이며, 여타 보험과 같이 노사가 50%씩 분담함.
실업보험 (Arbeitslosenversicherung)	• 모든 근로자는 실업보험에 가입하며, 보험요율은 세전 소득의 2.4%이며, 근로자와 사용자가 각각 절반씩 부담함. • 근로자가 실직하였을 때는 취업기간과 연령에 따라 정해지는 소정 기간에 실업직전 마지막 1년 급여의 70% 해당하는 실업수당이 지급됨.
산재보험 (Unfallversicherung)	• 산재보험은 우리나라의 산업재해 보상보험과 같이 법상 강제보험이며, 산업재해(통근재해 포함)와 직업병으로부터 근로자와 가족을 보호하는 제도로서, 모든 근로자(농민, 가내 근로자 및 훈련생 포함)는 자동적으로 피보험자로 등록된다. 보험료율은 업종별로 다소 차이는 있으나 제조업 평균 약 1.13%이며, 전액 사용자가 부담함.
간병보험 (Pflegeversicherung)	• 독일의 전형적인 핵가족제도 하에서 노인의 간병, 거동 보조 등이 사회보장의 중요 문제로 대두됨에 따라, 1994.3 강제적 간병보험제도 도입을 입법화하여 1995년부터 시행하고 있음. • 보험요율은 세전 소득의 3.05%이며, 여타 보험과 같이 노사가 50%씩 분담함.

02. 자녀양육비(Kindergeld)

독일인 및 독일에서 유효한 체류허가 또는 체류권한이 있는 외국인으로서 자녀가 있는 사람은 자녀양육비를 받을 자격이 주어진다. 일반적으로 18세 이하(자녀가 학업 또는 직업교육 중에 있을 경우 최대 25세까지 지급되며, 아동에게 장애가 있을 경우 나이 제한 없이 지급)의 아이를 한 집에서 양육하는 경우 이 아이에 대한 자녀양육비를 신청할 수 있다. 한 어린이에 대한 양육비는 부모 또는 실제로 자녀를 키우는 친족이 신청할 수는 있으나 오직 한 사람만이 신청할 수 있다. 이때 동거는 양육비 신청자의 필수조건으로, 신청자가 양육아를 실제로 집안에 받아들여 숙식을 제공하고 양육하는 것을 말한다. 지역구청(Einwohnermeldeamt)에 동거한 것으로 신고했다고 해서 되는 것이 아니라 실제로 동거하고 있어야 한다. 자녀양육비는 반드시 서면으로 신청해야 하는데, 서명이 반드시 필요하며 전화상의 구두 신청은 불가능하다. 자녀양육비는 실제 자녀양육자가 아닌 양육인의 피위임자(Bevollmaechtigte)(예: 변리사, 변리사무소 종사자 등)가 대신 신청할 수도 있다. 신청하기 위해서 우선 신청조건을 확인하고 신청서를 홈페이지(www.familienkasse.de)에서 다운받아 채운 다음 주거지

독일 자녀양육 수당 예시



자료: 독일연방노동청

관할 가족기금(Familienkasse)에 직접 또는 우편이나 택배를 통해 제출할 수 있다. 자녀양육비 규모는 2022년 기준 첫째에서 둘째까지는 월 219유로, 셋째는 월 225유로, 넷째부터는 월 250유로이며 아이가 태어난 후 늦어도 4년 이내에 신청해야만 한다. 단, 2018년 이전에는 총 4년치의 양육비를 모두 소급하여 받을 수 있었으나 관련법 개정으로 인해 현재에는 최대 6개월 분의 양육비만 소급하여 받을 수 있다. 따라서 자녀가 있다면 유효한 비자를 발급받는 즉시 자녀양육비를 신청하는 것이 좋다.

03. 직업훈련지원제도

개요

독일 노동법에 의하면 독일의 직업훈련은 다양한 직업훈련수단들의 집합 또는 직업양성훈련과 직능향상훈련을 위한 수단이며 독일 교육시스템의 일부이다. 또한 독일 직업훈련법(독일어: BBIZ:Berufsbildunggsgesetz) 제1조에 의하면 직업훈련에는 직업준비과정, 직업양성훈련, 직능향상훈련, 직업 재훈련이 포함된다. 직업준비과정(독일어: Berufsvorbereitung)은 직업훈련법에 따라 정부에서 인증하는 훈련기관에서 직업양성훈련을 받지 못했거나 그에 상응하는 직업양성훈련을 수료하지 못한 젊은 취약 계층을 대상으로 한다. 직업교육이 실시될 수 있는 장소는 크게 3군데로 나눌 수 있는데 첫 번째 장소는 모든 산업분야의 사업 내외의 기관 혹은 가정으로 근로현장 및 기업 내 실습장, 실험실에서 실무 중심의 교육을 진행한다. 두 번째 장소는 직업학교(독일어: Vollzeitschule)로 주로 이론 중심의 교육을 수행한다. 세 번째 장소는 위의 두 가지를 제외한 기타 직업교육기관을 의미하며 시민대학(독일어: Volkshochschule: VHS)등이 여기에 포함된다. 또한 직업훈련의 목적에 도움이 되는 경우, 직업훈련기간의 4분의 1을 넘지 않는 범위 내에서 직업훈련을 외국에서 진행할 수 있으며 직업교육기관은 직업교육의 실시에 대해 서로 협력해야 한다.

직업훈련 준비과정

독일직업교육을 신청하기 위해서는 먼저 어떤 분야로 취업하여 교육을 받을 것인지에 대한 직업 선택을 해야 한다. 현재 약 340개의 직종이 직업훈련의 대상이며 시대와 상황에 맞게 지속적으로 신설되고 폐지되고 있다. 이후 자신이 희망하는 지역과 회사

를 검색해서, 이력서를 제출한 뒤 면접을 본 후 직업교육 계약을 체결하고 유관기관의 허가를 득하여 진행한다. 독일직업훈련의 기본자격은 학력과 독일어 능력인데 학력은 고졸 이상이어야 하며 독일어 능력은 보통 B2~C1 이상을 요구한다. 독일의 직업훈련을 찾는 방법은 본인이 직접 정보를 찾아 지원하는 경우와 독일 현지 관련기관에 의뢰 및 유학원 등 대행기관에 의뢰하는 방법 등이 있다.

직업훈련 진행

직업훈련을 진행하기 위해서 고용자가 직업훈련생을 채용하는 경우, 고용주는 직업훈련생과 직업훈련계약을 체결해야 하며, 직업훈련 개시 전까지 직업교육법 제2문에 따른 계약서를 작성해야 한다. 계약서에는 ① 일일 직업훈련시간 ② 휴가 ③ 건강보험 및 고용보험 ④ 근로보호보험의 내용이 명기되어야 한다. 직업훈련생은 직업훈련기간동안 임금을 받을 수 있고, 기간의 경과에 맞춰 적어도 1년마다 임금이 인상되어야 한다. 직업교육의 기간은 직업교육법 제2장 제5조에 근거하여 2년 이상, 3년 이하로 정해진다. 직업훈련은 원칙적으로 매년 9월 1일에 시작되며, 해당 기간 동안 직업훈련은 대상적, 시간적으로 구분된 단계에 따라 행해진다. 또, 전문적 직업 활동을 행할 능력 및 이후 단계의 직업훈련을 계속할지에 대한 결정을 통해 단계별 직업훈련의 졸업을 정할 수 있다. 만약 직업훈련생이 다른 분야의 직업훈련을 수강한 경우 합의를 통해 경과된 직업훈련기간을 산입하여 직업훈련을 계속 진행할 수 있다.

직업훈련 졸업과 이후 진로

직업훈련이 인정되는 직업에서는 졸업시험이 실시되며 불합격한 경우엔 2번의 재시험 기회가 주어진다. 졸업시험은 직업훈련규칙을 기초로 하여 ① 응시생이 필요한 직업적 숙련을 갖추었는지, ② 업무에 필요한 지식 및 능력을 숙지하였는지, ③ 직업학교의 수업을 통해 전달된 내용을 적용할 수 있는지를 평가한다. 졸업시험에 응시하기 위해서는 직업훈련기간을 마치거나 시험일 2개월 이내에 직업훈련이 종료되어야 한다. 또한 직업학교나 기타 직업훈련기관에서 해당 직업훈련에 상응한 훈련을 받은 경우 응시 자격을 얻을 수 있다. 직업훈련을 마친 자에게는 수공업 분야의 게젤레(Geselle) 또는 상공업 분야의 전문기능사 자격이 주어진다. 이 두 자격은 모두 국가가 부여해주는 직업면허로서 해당 분야의 일자리에 지원하여 취직할 수가 있다. 또, 이 자격을 갖춘 사람에게는 독일의 각 유관기관에서 제공하는 향상교육이 제공되며,

그러한 향상 교육을 통해 두 개의 타이틀(마이스터, 테크니커)을 받을 수 있다. 요컨대, 직업훈련을 졸업하여 직업면허를 교부받은 자는 기존 회사와 재계약 혹은 이직을 선택하거나 마이스터 등의 향상교육에 참여할 수 있다는 것이다. 직업훈련과 관련한 상술한 모든 내용을 정리하면 아래와 같다.

직업훈련 준비 및 교육 과정 Flow Chart

어학준비 (독일어 B2이상)
- (한국) 8-12개월 가량 기초 학습
- (독일) 6개월 이상 어학연수

→ **회사선정**
- 전공분야 선정
- 지역 선정
- 모집여부확인

→ **지원 및 면접**
- 지원서 제출
- 전화 지원
- 인터뷰

→ **기업실습**
- 4-8주
- 서로의 장단점 파악

→ **직업교육 계약**
- 유관기관 허가
- 필요 서류 제출

→ **노동비자신청**
- 8~12주 소요
- 유관 기관 + 외국인청 + 노동청 동의필요

→ **직업교육시작**
- 입사 및 입학(8~9월 시작)
- 총 3~3.5년

→ **수습기간**
- 3~6개월
- 자유로운 계약 해지 가능

→ **중간시험**
- 1.5~2년 후 시행
- 기초기술 및 공통기술과목
- 최종결과에 40% 반영

→ **최종자격시험**
- 3~3.5년 후 시행
- 직업교육보고서
- 일반교양 및 전공심화
- 최종결과에 60% 반영

→ **자격증 취득**
- 직업면허
- 수공업(게젤레), 상공회의소 (전문기능인)
- 회사와 재계약 / 이직

→ **향상교육**
- 마이스터
- 테크니커
- 대학진학

06 개인 소득세

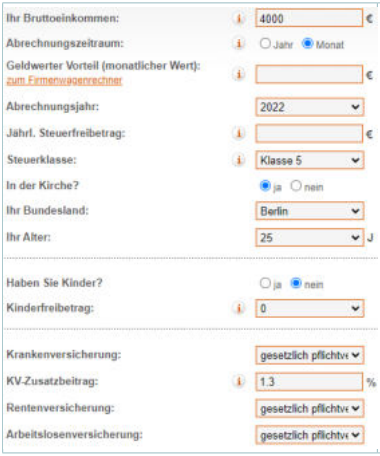
독일의 소득세율은 누진세 개념으로 0%에서 최고 45%까지 차등 구분되어 있다. 기본적으로 연간 소득이 높을수록 소득세가 증가하는 구조이기는 하나 우리나라와 달리 독일의 세금은 개인의 상황에 따라 다른 등급으로 계산된다. 독일에서 세금을 나누는 등급을 'Steuerklasse'라고 하는데 이는 아래 여섯 가지 등급으로 구성된다.

Steuerklasse 체계

Steuerklasse 1	미혼, 사별, 이혼 등의 사유로 부양가족 없이 혼자일 경우
Steuerklasse 2	본인이 편부모일 경우
Steuerklasse 3	기혼으로 배우자보다 소득이 월등히 높은 경우
Steuerklasse 4	기혼으로 둘 다 소득이 비슷한 경우
Steuerklasse 5	기혼으로 소득이 없거나 적은 사람
Steuerklasse 6	부수적인 수입, 직업이 두 개 이상일 경우(계약직, 아르바이트 등 주 수입과는 별개로 추가로 버는 소득)

위 등급체계에 따라 미혼인 자가 구직을 하게되면 Steuerklasse 1로 자동 분류된다. 기혼의 경우에는 기본적으로 부부 모두 Steuerklasse 4로 정해지는데, 양측의 소득이 비슷한 수준이면 변경할 필요가 없으나 부부가 버는 소득의 격차가 클 경우에는 더 많이 버는 측을 Steuerklasse 3으로, 적게 버는 측을 Steuerklasse 5로 변경하는 것이 세금을 보다 절감할 수 있다. 참고로 Brutto Netto Rechner(세금계산기)를 이용하여 각 상황별 세금(공제율)을 예시하면 다음과 같다. 한편, 독일의 소득 신고 기한은 해당 연도 이듬해 7월 31일까지이며 따라서 2021년도 소득에 대한 소득세 신고·납부 기한은 2022년 7월 31일까지이다.

독일 상황별 개인 소득세 계산 예시



[가정] 거주지역: 베를린, 나이: 25세, 월급여: 4,000 유로

- 상황1: 미혼, Steuerklasse 1 분류
- 상황2: 기혼, Steuerklasse 3 분류
- 상황3: 기혼, Steuerklasse 4 분류
- 상황4: 기혼, Steuerklasse 5 분류
- 각 상황별 세후 월급(Netto / 네토): 사회보험 공제 후 금액임.

상황	세후금액(€)	공제율
1	2,485.5	37.8%
2	2,822.2	29.4%
3	2,485.5	37.9%
4	2,041.7	48.9%

자료: Brutto Netto Rechner(http://www.brutto-netto-rechner.info/)

PART

02

산업 및 업종별 취업전략

01
취업 유망직종 현황
-
02
직종별 채용 트렌드와 취업역량
-
03
산업 및 직무별 효과적인 취업방법
-
04
취업전략 및 로드맵
-
05
독일 현지기업 및 우리나라 진출기업 현황

01. 개요

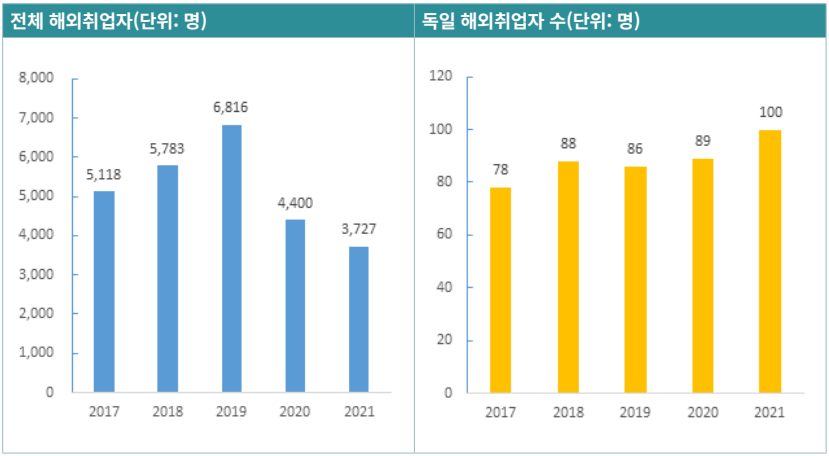
노동인구의 감소, 전문인력 수요 증가로 인한 경쟁력 저하를 막기 위해 독일 정부는 여러 가지 제도 개선을 통해 해외 인력을 확보하고자 노력하고 있다. 예컨대 독일 정부는 노동시장 내 공급이 부족한 다수의 인력 부족 직종에 필요한 전문인력을 적극 유치하기 위해 노력하고 있으며 해당 전문인력에 대해서는 선거권 등 일부를 제외한 거의 모든 권리를 내국인과 동등하게 향유할 수 있는 특권을 부여하고 있다. 뿐만 아니라 독일 대다수의 기업들 역시 외국인 채용에 거부감이 없는 것으로 나타나고 있다.

이는 외국인의 경제참여율을 통해 확인가능한데 OECD 발표에 따르면 2019년 기준 독일 내 외국인의 경제참여율은 75%로 유로존 국가들 중 상위권에 속해 있다. 특히 2020년 숙련근로자 이민법 개정을 통해 보다 많은 외국인의 노동 참여가 예상됨을 고려할 때 외국인의 경제참여는 더욱 확대될 것으로 예상된다. 이러한 독일의 전문인력 부족 현상과 외국인 노동자에 대한 개방성 등은 해외 취업을 고려하고 있는 국내 구직자들에게 독일 현지 취업이 좋은 대안이 될 수 있음을 시사한다. 다만, 독일 취업을 위해 필수적으로 요구되는 독일어 능력(비자 유형에 따라 상이함), 전공일치, 경력 유무 그리고 취업비자(work permit) 발급의 엄격성 등으로 인해 외국인에 대한 우호적인 노동시장 환경이 형성되어 있음에도 불구하고 비EU 국가인 국내 구직자가 현지 취업하는 데는 다소 어려움이 있어 왔다. 하지만 2020년 숙련근로자 이민법 개정으로 자신의 보유 학위 및 자격을 독일 관할 기관으로부터 인정받은 국내 대졸자와 직업교육 수료자(최소 2년 이상)는 취업허가 과정에서 EU 국가 출신자 우선에 관한 요건 등을 적용받지 않게 되어 노동시장 진입이 보다 수월해졌다. 또, 독일의 경우 직업훈련(아우스빌둥)을 통한 취업, 유학을 통한 취업 등과 같이 구직자가 희망하는 직종에 따라 다양한 취업 전략을 수립할 수 있기 때문에 독일 취업에 대한 구직자의 확고한 의지와 독일어 학습 등에 대한 부단한 노력이 있으면 과거 지속적으로 언급되어 온 취업 관련 제약 요소(예: 독일어, 전공일치 등)는 충분히 극복할 수 있을 것으로 판단된다.

02. 취업통계자료(한국인 독일 취업 현황)

최근 4년(2017~2021년) 동안 K-Move를 통한 한국인 해외취업 추세를 살펴보면, 2017년부터 2019년까지는 해외취업자 수가 크게 증가하였으나 COVID-19의 영향으로 2020년과 2021년에는 큰 폭의 감소를 보인 것으로 관찰된다. 이에 반해 독일 해외취업자 수(취업비자 취득자)는 2017년부터 2021년까지 계속하여 안정된 상향 추세를 보이고 있는 것으로 확인된다. 이처럼 COVID-19의 엄중한 상황에서도 2020년과 2021년에 독일 해외취업자 수가 다른 국가와 달리 안정적 상향 추세를 보인 것은 2020년 1월 숙련근로자 이민법이 개정되어 국내 대졸자 등 EU 역외 국가 출신 외국인의 노동시장 접근성이 크게 개선됨에 따른 것으로 판단된다. 전술한 바와 같이 독일은 인구구조 변화에 따른 전문인력 부족 현상이 더욱 심화될 가능성이 크며 이로 인해 숙련근로자 이민법 개정과 같은 비EU국 출신 숙련 노동자에 대한 독일 노동시장의 우호적 변화는 향후에도 지속될 것으로 전망되고 있다. 이를 감안할 때 독일은 유럽 지역 해외취업을 희망하는 국내 구직자들에게 가장 유망한 취업 가능 국가 중 하나가 될 수 있을 것으로 기대된다.

한국인 해외취업(전체 vs. 독일) 추이



자료: 2017~2021년 K-MOVE를 통한 해외취업자 수, 한국산업인력공단 통계치

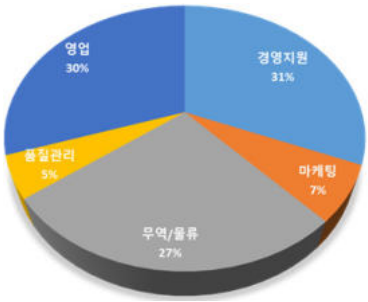
다음으로 독일 해외취업에 성공한 국내 구직자의 직종별 취업 현황을 살펴보면, 사무분야의 취업자(61%)가 가장 많은 분포를 보이고 있으며 사무분야 중에서는 경영지원(기획, 회계 등)이 31%, 판매/영업 30%, 무역·물류 27% 등의 순으로 많은 취업이 이루어진 것으로 확인된다. 다만, 독일 정부가 해외 인재 채용을 독려하고 있는 보건·의료 분야로의 한국인 취업은 아직까지 크게 이루어지지 않고 있는 것으로 나타났다.

독일 해외취업자 직종 분포

직종별 취업 현황

직종	취업자수(명)	비율
IT	59	13.4%
의료	24	5.4%
기계/금속	10	2.3%
전기/전자	5	1.1%
건설/토목	7	1.6%
사무	269	61.0%
서비스	34	7.7%
기타	33	7.5%
계	441	100.0%

사무 분야 세부 직종별 취업 분포



자료: 2017~2021년 K-MOVE를 통한 해외취업자 수, 한국산업인력공단 통계치

끝으로, 2017~2021년에 독일 해외취업에 성공한 사람들의 평균 연봉은 약 4,620만 원으로 확인되는데 이는 동일 기간 전체 해외취업자 평균 연봉(약 2,911만 원)에 비해 약 1,700만 원 높은 수준에 해당한다. 특히 4,500만 원 이상의 연봉자 비중이 40%에 이르고 있는데 이는 독일 해외취업의 질이 상대적으로 우수한 편임을 시사한다. 다만, 독일의 경우 직무 포지션과 경력에 따라 임금 격차가 다소 큰 경향이 있으며 상대적으로 높은 독일의 세제효과를 고려할 때 독일의 평균임금과 실질 소득을 다른 국가와 단편적으로 비교하기는 다소 어려울 수 있다.

독일 해외취업자 연봉(세전) 현황

구분	1,500만원 미만	1,500만원~2,500만원미만	2,500만원~3,500만원미만	3,500만원~4,500만원미만	4,500만원이상	기타(비공개)	계
인원수(명)	0	35	88	135	175	8	441
비율	0%	7.9%	20.0%	30.6%	39.7%	1.8%	100%

자료: 2017~2021년 K-MOVE를 통한 해외취업자 수, 한국산업인력공단 통계치

03. 취업유망분야

독일은 공무원을 제외하고는 외국인의 취업 제한을 명시적으로 규정하고 있지는 않고 있다. 하지만 독일 연방고용청(BA)의 엄격한 노동허가 심사(예: EU 출신 우선심사 등)로 인해 그동안 독일 정부가 발표한 인력 부족 직종 외의 분야로 비EU 출신의 노동자가 노동시장에 진입하는 데는 다소 어려움이 있어 왔다. 하지만 2020년 1월 숙련노동자 이민법 개정으로 숙련근로자로 분류될 가능성이 큰 국내 대졸자 등의 취업 가능 분야는 인력 부족 직종 내에 한정되지 않고 독일 내에 존재하는 모든 직업군으로 확대될 것으로 기대된다. 다만, BA의 노동조건 검토와 고용기회(공석) 등의 현실적인 상황을 고려할 때 독일 정부가 해외 전문가 및 숙련 노동자 유치를 위해 적극적인 노력을 기울이고 있는 기술 인력 부족 직종이 국내 구직자의 가장 유망한 취업 가능 직종이 될 수 있을 것으로 판단된다. 독일연방경제국에 따르면 독일은 인구통계학적 변화 등으로 인해 2022년 현재 352개의 직업군이 기술 인력 부족 현상을 보이고 있으며 전체 기업의 55%가 인력 부족에 따른 위험에 직면해 있는 것으로 관찰되고 있다.

■■ 인구구조 변화에 따른 독일의 기술인력 부족 경향

자료: 독일연방경제국

독일 현지의 많은 인력 부족 직업군 중 BA가 발표한 2022년에 가장 많은 전문인력 수요를 보일 것으로 기대되는 인력 부족 직업군을 근로자의 자격수준에 따라 구분하여 예시하면 다음과 같다

■■ 독일의 주요 인력 부족 직업(2022년 5월 기준)

자료: 독일연방노동청(arbeitsagentur), make it in Germany

위 표의 자격항목에서 expert는 4년제 대학의 학사 이상의 학위 소지자를, qualified professionals는 2년 이상의 직업훈련 수료 또는 관련 자격 소지자를, specialist는 독일의 향상 직업 교육 과정인 마이스터나 테크니션 혹은 이와 유사한 전문대학(college)과 종합대학(university)의 학위 소지자를 의미한다. 이를 국내 교육 시스템에 맞추어 설명하면, expert는 4년제 대학 학사·석사·박사 학위 소지자를 qualified professionals는 고졸 이상의 학력자 중 독일의 직업훈련(아우스빌둥) 프로그램을 졸업한 자, 그리고 specialist는 초대졸 이상의 학력자 중 관련된 공인자격증을 지니고 있는 자로 이해할 수 있다.

위 그림에 제시된 다양한 직업군 중에서도 가장 많은 전문기술 인력을 필요로 하는 분야는 STEM(Science: 과학, Technology: 기술, Engineering: 공학, Mathematics: 수학) 분야의 관련 직종(IT 전문가, 엔지니어, 용접공 등)과 보건 의료 분야의 관련 직종(예: 노인전문 간호인력 등)으로 확인된다. 이에 기초할 때 보건의료분야의 전문가

(예컨대, 간호사, 치위생(기공)사, 물리치료사, 재활치료사 등)와 IT 전문가 그리고 IT 외 이·공 계열 전문인력(engineer)이 한국 구직자에게 가장 유망한 취업 가능 직종이 될 수 있다. 또, 독일 내 인력 부족 직종으로 선정된 분야는 아니지만, 한인 및 현지 진출 한국 기업들이 물류 및 영업과 관련하여 한국인 채용을 지속하고 있음을 고려할 때 해당 분야 또한 한국인들에게 유망한 취업 가능 직종이 될 수 있을 것으로 판단된다. 물론, 전술한 바와 같이 2020년 1월 숙련근로자 이민법이 개정됨에 따라 상기 그림에 제시된 직업군 외에 독일 전반의 모든 인력 부족 직종이 한국인 취업 유망직종이 될 수 있다. 그러나 본 책자에서는 독일의 물가와 임금 공제비율(세금 및 사회보험)을 고려할 때 실질 임금 이 충분하지 않으며, 독일 외 타 국가에서도 지속적인 구인 수요를 보이는 직종(예: 호텔 접객원 등 환대산업 분야 직종)의 경우에는 독일 내 구인 수요가 존재함에도 불구하고 별도의 유망직종으로 분류하지 않았다. 또, 직업훈련을 통해야만 취업이 가능한 배관공, 목수 등의 기능공(Craftsman)은 EU 외 지역의 구직자가 직업훈련을 받기 위해 선행되어야 할 구직처의 확보가 언어능력 등의 한계로 인해 현실적으로 어렵다는 점을 고려하여 본서에서는 이를 취업 유망직종에서 제외한다. 한편, expert 자격에 해당하는 직무 중 일부(예> 기술 분야 R&D 인력)는 석사 이상의 학위와 실무 경력 등을 필수적으로 요구하고 있어 구직자가 고학력을 지닌 소수에 제한될 가능성이 커 본서에서는 이를 별도의 취업 유망직종으로 구분하여 구체적으로 설명하지는 않는다.

상술한 바에 따라 본서에서는 4년제 대학의 학사 학위나 전문대졸 이상의 학위와 공인자격증 등을 지니고 취업이 가능한 ICT, 이·공계 엔지니어, 의료보건 서비스(의사 및 약사 제외), 물류/유통 영업직을 독일 내 취업 유망직종으로 최종 선별하였다. 이를 요약하면 다음 표와 같으며, 표에 제시된 취업 유망직종의 채용 트렌드 및 취업역량 그리고 효율적인 취업 전략 등을 절을 달리하여 설명한다.

독일 해외취업 유망직종

산업 및 직군	선정근거	직종
IT	• 독일 정부는 모빌리티 디지털화 및 인공지능 전략 구현을 위해 2025년까지 민간과 함께 약 60억 유로를 투자할 계획임(하이테크 전략 2025). 이에 따라 다수의 기관에서도 동 산업의 성장을 독일 경제 성장을 견인하는 역할을 수행할 것이라 기대하고 있음. • 그럼에도 불구하고 동 분야의 전문인력 부족 현상은 심화되고 있음. 더욱이 최근 숙련근로자 이민법 개정으로 IT 분야에 근무 경력 있는 초대졸 이상의 비EU 출신 근로자(specialist)의 경우 공인된 직업 자격(formal qualification) 없이도 입국을 허용하고 있어 노동시장 접근성이 더욱 제고됨. • 다만, 해당 업종의 경우 인도 출신에 대한 선호도가 높아 유관기관 경력이 부족한 한국 신규 취업자가 진입하기에는 다소 어려움이 존재할 수 있음.	• 프로그래머, • 개발자 • 정보시스템 운영자 • 웹 디자이너 등
엔지니어	• 산업의 디지털화로 인한 자동화 구조는 IT 산업뿐만 아니라 관련 이·공계열의 전문인력(engineer)에 대한 수요로 이어지고 있음. • 이러한 현상은 자동차 등 특정 산업에 국한되는 것이 아니라 금속, 기계 에너지, 전자부품 산업 등을 망라하여 독일 대부분의 제조 관련 산업에서 나타나고 있음. • 자동차 산업 분야는 독일 내의 대학 졸업자에게도 가장 인기 있는 취업 희망 분야임에도 불구하고 관련 산업에서의 인력 부족 현상은 지속되고 있음. • 특히 2018년 9월부터 시행 중인 '하이테크 전략 2025'에 기반하여 자동차 배터리, 친환경에너지 분야의 전문 기술인력 등에 대한 수요가 높을 것으로 예상됨.	• 기술·관리직 • 기계공학 • 메카트로닉스 • 에너지 공항 등
헬스케어 (의료서비스)	• 독일은 인구 노령화에 따라 입원 및 외래 환자의 간호 서비스에 대한 필요성이 사회적으로 크게 제기되고 있으나 전문성을 갖춘 간호 인력은 턱없이 부족하여 병원, 노인요양병원 등에서 해당 인력을 구하는데 어려움을 호소하고 있음. • 독일연방고용청에 따르면 공석으로 비어 있는 노인전문간호사(Geriatric nurses) 100명 당 지원자 수는 불과 29명 수준인 것으로 나타나고 있다. 이러한 간호인력 부족 문제를 해결하기 위해 동구권 및 필리핀과 간호인력 중재 합의를 체결하는 등 다양한 노력을 기울여 왔으나 여전히 인력 부족 문제가 해소되지 않고 있음. • 다만, 간호사 등 의료전문인력의 병원 내 역할 및 위치가 국내와 상이하며 해당 직업군의 대다수가 전문학사 이상의 학위를 필요로 하지 않는 직업훈련 과정으로 구성되어 있어 국내 관련 직종 종사자의 진출은 그동안 소수에 불과한 경향을 보이고 있음. • 하지만 간호사를 비롯한 의료서비스 분야는 독일 내에서 가장 많은 인력 수요를 보이고 있는 직종이며 국내에서 해당 분야의 전문자격을 취득하지 않았을 경우에도 독일 내 직업교육 프로그램을 통해 현지 취업이 가능하다는 장점이 있음.	• 간호사 • 물리치료사 • 치기공사 • 치위생사
물류 및 영업	• 독일 내 COVID-19의 위기에도 채용 수요가 꾸준하였던 분야로 물류운송 및 도소매업 영업직이 여기에 포함됨. 더욱이 COVID-19 이후 민간부분에 있어서는 전자상거래가 가파른 성장세를 보이고 있음. • 이에 따라 물류 운송업과 E-commerce 업체에서 이를 감당하기 위한 인력을 충원하기 위해 계속해서 마케팅 및 물류 관리 등 여러 분야에서의 인재 채용을 진행해 오고 있음. • 또, 독일 현지 기업뿐만 아니라 다수의 독일 진출 한국기업에서도 영업 및 인사 직무(HR), 일반 사무를 맡아줄 인력 채용을 지속해 오고 있으며 CS업무 등에서도 한국인 채용을 진행하고 있는 것으로 확인됨.	• 무역/유통분야 - 관리직 - 통역, 번역 - 일반사무 • E-commerce - 마케팅 - 기타관리 등 • 영업(관리)직

01. IT

독일에서는 정보통신분야의 비약적인 발전과 인더스트리 4.0 프로젝트에 따라 IT분야의 인력 수요가 크게 증가하고 있다. 2020년 IT-부문 종사자 수는 854,000명으로, 2013년 대비 41% 증가하였으나, 인력수급은 IT-부문의 활발한 성장세를 쫓아가지 못하고 있는 실정이다. 독일경제연구소(IW)에 따르면 2018.7~2019.6월 IT-부문 인력 부족 일자리는 26,000개였으나, 2021.10월에는 역대 최고치(28,700개)를 기록한 것으로 나타났다. 특히 부족한 부문은 대졸 전문가들로, 전산전문가 82%, 경영정보전문가 81%, 공간정보전문가 70%, 소프트웨어개발자 40%가 공석인 것으로 확인되었다. 이러한 IT 분야의 전문인력 부족 현상을 완화하기 위해 독일 정부는 2020년 1월 숙련근로자 이민법을 개정하여 IT 분야의 전문인력이 독일 내 일자리와 기존 경력을 증명하는 경우 공식적인 자격증명(예: 학위) 없이도 체류허가를 받을 수 있도록 특례를 제공하였다. 하지만 이와 같은 노력에도 불구하고 2022년 초에 발간된 보스턴컨설팅의 보고서에 따르면 2030년까지 독일 내 110만 명의 IT-전문인력이 부족할 것이라고 예측되는 등 독일의 IT-전문인력 부족현상은 당분간은 지속될 것으로 전망된다. 이에 기초할 때 독일 IT 분야 취업은 해외 취업을 희망하는 한국의 관련 전문인력들에게 좋은 기회가 될 것으로 보인다. 독일 IT 기업들은 전술한 바와 같이 관련 전공자(즉, 관련 전공의 학위 소지자)를 선호하며 개발자·프로그래머·엔지니어 분야에서는 entry level보다는 관련 분야의 경력자를 더욱 선호하는 경향을 보이고 있다. 또, IT 관련 국제자격증(ex> 오라클, 마이크로소프트, 시스코, 썬 등)을 요구하는 경우도 있다. 한편, 언어와 관련하여 독일 대다수의 직종에서 상급(C1 이상) 수준의 독일어 실력이 필수적으로 요구되는데 반해, IT 직종의 경우에는 심각한 구인난으로 인해 독일어 능력을 요구하지 않거나 B1 혹은 B2수준의 능력만을 요구(필수 혹은 우대)하는 경우도 다수 존재한다. 더욱이 숙련근로자 이민법 개정으로 전문가 자격 비자(Work visa for qualified professionals) 신청자에게는 취업비자 발급 과정에서 독일어가 요구되지 않으며 공식자격(학위 또는 직업훈련 이수증명)이 없는 IT 전문가에도 B1 수준의 독일어 능력만을 요구하고 있다. 이상의 내용을 바탕으로 독일 IT기업 취업을 위한 핵심역량과 IT 전문가 분야를 (1) SW 프로그래머, (2) 응용 SW 개발자(엔지니어), (3) 정

보시스템 운영자, (4) 웹디자이너로 구분하여 각 직종에서 통상적으로 요구하고 있는 필요 스킬을 예시하면 아래 표와 같다.

독일 IT 분야 취업 역량

	SW 개발자 등 IT 전문가
학 력	• 4년제 대학 학사 학위 이상(또는 2년 이상의 직업교육 수료자) • 단, '숙련근로자 이민법: IT 분야 특례'에 따라 경력이 있을 경우 취업비자 발급 과정에서 관련 공식 자격증빙이 요구되지 않음. 단, B1이상의 독일어 능력은 요구됨.
경 력	• 2년 이상의 경력자 우대
언어능력	• 영어: 원활한 의사소통(필수) • 독일어: 필수(B1 또는 B2 이상) 혹은 우대
전 문 성	• 프로그래밍 언어(Java, C++ 등) 필수 • 오라클, 마이크로소프트 등 국제자격증 소지자 우대
인 성	• 적극성, 세심함, 팀워크정신, 책임감 • 개발에 흥미가 있고 강한 논리적 사고

IT 전문가-직종별 필요 스킬

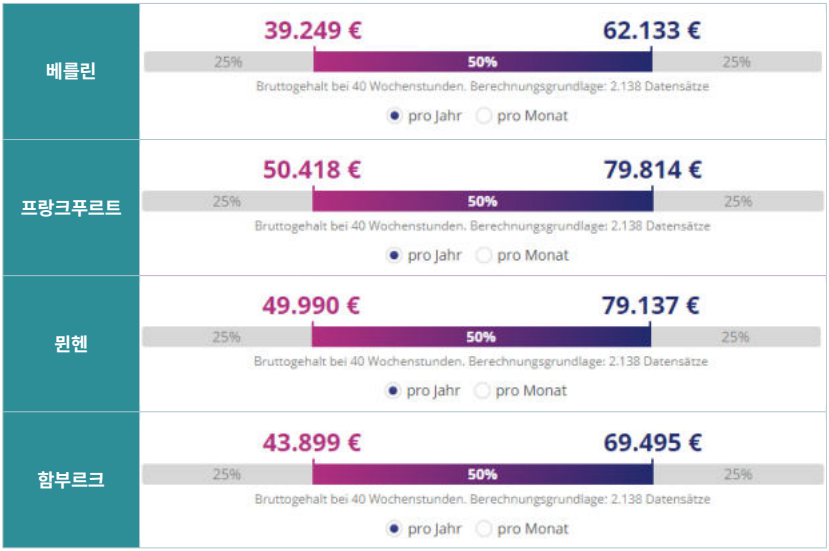
SW 프로그래머	응용 SW 개발자(엔지니어)
SQL, C# Programming Language, JavaScript, Java, HTML, .NET, Python, C++ Programming Language, COBOL, Microsoft SQL Server, Microsoft Office, Web Development, Visual Basic (VB), PHP, Linux, Job Control Language (JCL), PL/SQL, Mainframe, VB.Net, Node.js	JavaScript, SQL, C# Programming Language, Java, .NET, Python, React.js, HTML, C++ Programming Language, Node.js, PHP, Angular, Linux, MySQL, ASP.NET Framework, Spring, Amazon Web Services (AWS), Angular.js, C Programming Language, Ruby on Rails
정보시스템 운영자	**웹디자이너**
System Administration, Microsoft Active Directory, Network Management / Administration, VMware ESX, Windows Server 2012 R2, Microsoft Office, Microsoft Exchange, Information Technology (IT) Support, Linux, Virtualization, Windows Support, Microsoft Azure, SQL, Windows Operating System General Use, Amazon Web Services (AWS), Windows PowerShell, Cisco Networking, Red Hat Enterprise Linux (RHEL), Microsoft SQL Server, UNIX	Web Design, Cascading Style Sheets (CSS), Adobe Photoshop, HTML5, Graphic Design, Wordpress, HTML, Adobe Illustrator, User Experience (UX) Design, User Interface Design, Web Development, Sketch, JavaScript, Adobe Creative Suite, Bootstrap, e-Commerce, Search Engine Optimization (SEO), Adobe InDesign, PHP, jQuery

자료: payscale(www.payscale.com)

한편, 독일 IT 기업의 급여체계는 경력 등의 개인 능력과 기업 소재 지역에 따라 차이를 보이긴 하나 SW 프로그래머의 평균적인 연봉은 50,000유로 이상으로 확인된다. 또, 회사에 따라 이주 지원(relocation support)을 해 주는 경우도 많다.

이러한 연봉수준은 EU 블루카드 취득의 소득 조건인 44,304유로(2022년 기준)를 초과하는 것으로 해당 직종의 경우 보다 원활히 독일의 영주권 등의 혜택을 부여받을 수 있음을 보여준다.

SW 프로그래머 지역별 연봉 현황



자료: Gehalt.de(2022. 5월 말 기준)

체크포인트

독일 IT기업들의 다수가 전문가를 모집하는 과정에서 관련 전공에 대한 4년제 대학 학사 이상의 학위를 요구하고 있기는 하나 모든 경우에 이러한 학위가 필수 요건은 아니다. IT 업종의 경우 학위보다는 경력을 보다 우선시 하는 경향이 있기 때문이다. 일례로 국내 2년제 대학의 정보통신과를 졸업한 학생이 3년 이상 국내 기업의 프런트엔드에서 웹 프로그래머로 일한 경력을 보유하고 의사소통이 가능한 수준의 영어 실력을 지니고 있을 경우 해외 취업 특히, 독일 IT 직종으로의 취업은 가능할 수 있다. 물론 이 경우 학력 제한으로 인해 블루카드 비자는 받을 수 없으나 경력과 영어 실력을 인정받고 기술면접과 코딩테스트 등을 통과하면 취업비자는 충분히 받을 수 있다. 또, 국내 고등학교 졸업자가 일정 수준의 독일어 능력을 보유하고 있을 경우 독일 현지에서 컴퓨터공학 기술자 아우스빌둥 즉, 직업훈련(2.5~3년) 과정을 거쳐 정규직으로 전환하는 형태의 취업도 가능하다. 한편, IT 분야 중 프로그래머나 개발자 취업 과정에서는 본문에 언급한 바와 같이 대다수의 기업이 독일어 능력을 요구하지 않으나 게임 기획이나 디자인 그리고 컨설턴트 등의 분야에서는 완벽한 영어 실력과 함께 의사소통이 가능한 정도의 독일어 실력을 요구하기도 한다.

참고로, 최근 독일 IT 업계의 직종별 모집 공고를 예시하면 아래와 같다. 다만, 모집 요강에서 학위 및 전공을 따로 명시하지 않는 경우도 있으나 독일의 교육 및 기업 채용 문화에서 해당 직무와 관련성이 높지 않은 비전공자에 대한 진입 장벽은 다소 높은 편이다. 즉, 관련 직군의 전문성을 입증할 수 있는 학위 및 최소 2년 이상의 직업훈련 증빙은 구인 공고에 기재되어 있지 않더라도 이는 구직자에게 일반적으로 요구되는 필수 항목 중 하나에 해당한다.

IT 분야 구인 공고 예시①: Junior level

<table>
<tr><th>업체명</th><th>소재지</th><th colspan="4">채용 개요 및 자격요건</th></tr>
<tr><td rowspan="6">Giesecke+ Devrient</td><td rowspan="6">뮌헨</td><td>모집분야</td><td colspan="3">Junior Embedded SW 개발자</td></tr>
<tr><td>채용인원</td><td>○명</td><td>근무형태</td><td>정규직</td></tr>
<tr><td rowspan="3">자격요건</td><td>학력 수준</td><td colspan="2">관련 분야(과학 등) 학위(또는 직업교육) 소지자</td></tr>
<tr><td>경 력
/직무능력</td><td colspan="2">(필수)
• C++익숙하며 embedded 영역에서도 활용 가능한 자
• Java 또는 다른 언어에 대한 지식 보유
(우대)
• Git, Bitbucket 및 Nexus 도구에 대한 지식 보유자 우대
• 자동화 테스트 및 테스트 개발 경험자 우대
(인성)
• 책임감, 팀워크, 솔루션 지향적인 업무 방식</td></tr>
<tr><td>외국어능력</td><td colspan="2">영 어: 최상급 수준(구술, 문서)
독일어: 최상급 수준(구술, 문서)</td></tr>
</table>

자료: it-treff.de(https://www.it-treff.de/)

IT 분야 구인 공고 예시②: Senior level

업체명	소재지	채용 개요 및 자격요건			
axxessio	독일 본(Boon)	모집분야	Senior Python Developer		
		채용인원	○명	근무형태	정규직
		자격요건	학력 수준	무관(전공 무관)	
			경 력 /직무능력	(필수) • 경력 3년 이상 • Python에 대한 충분한 지식과 최소 1개 이상의 다른 프로그램 언어에 대한 지식 보유 • API 설계에 대한 지식 • Docker와 Kubernetes에 대한 지식 • SQL/NoSQL 데이터베이스에 대해 능숙 • Gitdhk GilLab CI/CD에 대한 경험 보유 • AWS 또는 Azure와 같은 클라우드에 능숙 • SW architecture에 대한 깊은 이해 (우대) • 음성 및 기계학습에 대한 지식 보유자	
			외국어능력	영 어: 상급 수준 독일어: 중상 수준	

자료: 월드잡플러스(https://www.worldjob.or.kr)

한편, 한국산업인력공단은 독일 ZAV(해외전문인력중개센터)와 협업을 통해 IT와 엔지니어 등의 취업 유망직종을 대상으로 현지 구인기업 발굴, 우수 구직자 확보, 취업 컨설팅 및 취업 알선 서비스 지원을 수행하고 있으며 그러한 과정에서 ZAV가 제시한 IT 분야 독일 취업 가능자의 지원 요건을 요약하면 다음과 같다.

IT 분야 독일 취업 희망자 지원 분야 및 자격 요건

① **지원분야**: Software tester, 프로그래머, Software developer, Computer scientist, Business informatics, IT Engineer, IT 컨설턴트, ERP 컨설턴트, ERP 시스템 매니저 (e.g. SAP)

② **자격 요건**:
- 독일 이외 국가에 거주하고 있는 대한민국 국적을 가진 자
- 학사 이상 관련 전공자
- 영어 상급 구사자(TOEIC 890 이상 / TOEFL 79 이상 / TEPS 701이상 / OPIC IM2 이상 / IELTS 6.5 이상)
- 독일어 가능자(B2레벨 이상) 우대
- 관련 직무경력 3년 이상
- 팀워크에 적합한 자

③ **직무별 외국어 및 경력 요구 수준**
- IT professionals : 영어만으로도 지원 가능
- Software tester, 프로그래머, Software developer : 독일어 B1 + 영어
- Computer scientist, Business informatics, IT Engineer: 독일어 B2 + 영어
- IT 컨설턴트, ERP 컨설턴트, ERP 시스템 매니저 (e.g. SAP) , 디자인: 학사 or 석사 학위 + 2년 이상 경력 반드시 필요

출처: 월드잡플러스(https://www.worldjob.or.kr)

02. 엔지니어(Engineer) - IT외

인더스트리 4.0과 함께 산업의 디지털화로 인한 자동화 구조는 IT 산업뿐만 아니라 관련 이·공계열의 전문인력(engineer)에 대한 수요로 이어지고 있다. 이러한 현상은 특정 산업에 국한되는 것이 아니라 금속, 기계 에너지, 전자부품 산업 등을 망라하여 독일 대부분의 제조 관련 산업에서 나타나고 있다. 그러나 이와 관련된 독일 내 전문인력은 턱없이 부족한 편이다. 이는 독일 내 이·공계열 대학생들의 졸업률이 50% 수준에 머물고 있는 사실과도 무관하지 않을 것이다(독일기계산업협회). 이에 독일 정부는 IT 산업과 마찬가지로 다양한 산업의 기술전문가를 인력 부족 직종에 포함하고 블루카드 발급 기준을 완화하는 등 EU 역외에서 관련 직종의 외국인 전문인력을 유치하기 위해 노력하고 있으며 이러한 추세는 당분간 이어질 것으로 예상된다. 이는 해외취업을 준비하는 우리나라 이·공계 전문인력에게 독일이 매력적인 노동시장이 될 수 있음을 시사한다. 해당 직종의 경우 이·공계열의 전문인력(engineer)의 채용임에 따라 4년제 대학 학사 학위 이상의 소지자가 주요 대상이 되며 비전공자에 대한 진입장벽 또한 아주 높다. 또, 대다수의 경우 해당 분야에서 3년 이상의 경력을 요구하는 것으로 나타나고 있다. 특히, IT 업계와 달리 이·공계열 전문인력(engineer)의 경우 테크니션들과 잦은 커뮤니케이션을 해야 하는데 일반적인 독일 업체에서 업무를 지

원하는 테크니션들의 영어 구사능력이 다소 떨어져서 독일어 구사능력이 취업을 결정짓는 중요한 요소가 되고 있다. 해당 분야의 임금 수준은 소속 산업에 따라 차이가 있기는 하나 2021년 기계(mechanical) 엔지니어의 평균 연봉이 62,000유로(인턴: 월 880유로, 초급 엔지니어: 연 49,000유로, 수석 엔지니어: 연 82,000유로 등) 확인되는 등 독일 내에서 가장 높은 보수를 받는 직종 중 하나에 해당한다. 이러한 연봉 수준은 블루카드 발급 기준을 크게 상회하며 앞서 설명한 SW 프로그래머와 비교할 때에도 유사하거나 조금 높은 수준에 해당한다.

IT외 엔지니어 취업역량

	IT 외 이·공계열 전문가(engineer)
학 력	• 4년제 대학 학사 학위 이상
전 공	• 관련 분야 전공자
경 력	• 3년 이상의 경력자 우대
언어능력	• 영어: 원활한 의사소통(필수) • 독일어: B2 이상의 능력(필수)
자 격 증	• 관련 분야의 공인인증자격이 존재할 경우 필수 혹은 우대
인 성	• 팀워크정신, 책임감, 논리적 사고 • 사교적인 성격

기계 엔지니어 연봉 현황(도시별)

도시명	평균 연봉(EUR)
Dresden	50,120
Leipzig	52,350
Berlin	58,900
Munich	60,250
Hamburg	61,860
Frankfurt	65,500
Cologne	67,100
Stuttgart	71,860

참고로, 최근 독일 엔지니어 모집 공고와 독일 ZAV가 제시한 엔지니어 분야 독일 취업 가능자의 지원 요건을 요약하면 다음과 같다. ZAV의 인력풀 모집 공고에 제시된 요건은 IT분야와 크게 다르지 않으나 엔지니어 구인에서는 학사 이상의 학위와 2년 이상의 경력을 모든 관련 분야에서 필수로 요구한다는 점에서 IT와 일부 차이를 보인다.

엔지니어 분야 독일 취업 희망자 지원 자격 요건

① **지원분야:** Engineer(Metal workers, Mechatronics, Electricians etc.)
② **자격 요건:**
- 독일 이외 국가에 거주하고 있는 대한민국 국적을 가진 자
- 학사 이상 관련 전공자 + 2년 이상의 경력(필수)
- 영어 상급 구사자(TOEIC 890 이상 / TOEFL 79 이상 / TEPS 701이상 / OPIC IM2 이상 / IELTS 6.5 이상)
- 독일어 가능자(B2레벨 이상, C1레벨 이상 우대)
- 관련 직무경력 3년 이상
- 팀워크에 적합한 자

자료: 월드잡플러스(https://www.worldjob.or.kr)

엔지니어 분야 구인 공고 예시

업체명	소재지	채용 개요 및 자격요건			
Handtmann	Biberach	모집분야	개발 엔지니어: 메카트로닉 시스템		
		채용인원	○명	근무형태	정규직
		자격요건	학력 수준	• 전기공학, 정보기술 또는 차량기술 분야의 공학 학위 소지자 • 또는 학제 간 팀에서 자동차 산업의 시스템 개발 분야에서 상기 학위에 상응하는 자격과 수년간의 전문적 경력 보유자	
			경 력 /직무능력	(필수) • Automotive Spice 또는 이에 상응하는 프로세스 모델에 따른 프로젝트 제어 및 기술 프로젝트 관리 경력 보유 (인성) • 책임감, 팀워크	
			외국어능력	• 영어: 최상급 수준(구술, 문서) • 독일어: 최상급 수준(구술, 문서)	

자료: Ingenieur.de(https://jobs.ingenieur.de/)

03. 의료·보건

독일은 인구감소와 인구 고령화 문제에 직면해 있다. 이러한 인구구조 변화에 따라 입원 및 외래 환자의 간호 서비스에 대한 필요성이 사회적으로 크게 제기되고 있으나 전문성을 갖춘 간호 인력은 턱없이 부족하여 병원, 노인요양병원 등에서 해당 인력을 구하는데 있어 어려움을 호소하고 있다. 실제 독일 연방노동청에 따르면 공석으로 비어 있는 노인전문간호사(Geriatric nusres) 100명 당 지원자 수는 20-30명에 불과한 것으로 나타나고

있다. 간호인력 부족 문제를 해결하기 위해 독일 연방고용청은 세르비아-보스니아-헤르체고비나 등의 동구권 및 필리핀과 간호인력 중재 합의를 체결한 바 있으며 2014년 시범사업으로 105명의 중국 간호 인력을 들여온 적도 있다. 하지만 이와 같은 노력에도 불구하고 독일 복지 전문가들은 간호 인력 부족 문제가 쉽게 해결되지 않을 것으로 전망하고 있다. 간호사 외에도 물리치료사, 재활치료사, 교정전문가(Orthotist) 등과 같이 노인 건강과 관련한 기타 의료서비스 분야 또한 많은 인력을 필요로 하고 있다. 이에 기초할 때 독일의 의료·보건분야는 비EU 외국인의 유망한 해외취업 직종이 될 수 있다.

의료·보건분야에 속한 다양한 직종 중 본서에서는 독일 내에서 가장 많은 인력 부족 현상을 보이고 있는 간호사와 동 분야에 한국인 취업이 가장 활발히 이루어진 것으로 확인(산업인력공단 통계자료, 2017~2021)되는 치기공사에 대해 보다 구체적으로 설명한다. 먼저, 독일의 간호사는 우리나라처럼 간호전공 대학을 반드시 졸업해야 하는 시스템이 아니라 아우스빌둥이라는 직업교육을 통해 자격을 취득하는 구조이며 한국에서 간호사, 조무사, 간병인이 하는 모든 역할을 수행한다(간호사 직업교육 관련 내용은 본서 p.57 표 참조). 또, EU 외 국가에서 간호사 자격을 취득한 경우에도 그러한 취득 자격증을 인정해주기는 하나 모든 경우는 아니며 각 연방주의 담당기관이 해당 자격자가 독일의 직업교육 프로그램에 상응하는 교육을 이수하였는지 그리고 독일어 실력 등의 기타 요건을 충족하는지를 심사한 후 인증 여부를 결정한다. 만약 이를 충족하지 못한다고 판단할 경우 적정한 조정 조치 즉, 시험 합격이나 별도의 교육 과정 이수 등의 추가조치를 요구한다. 더욱이, 독일 간호사의 경우 현지 직업분류 상 고등 교육 학위를 취득해야만 하는 직업군이 아니며 평균 연봉 또한 40,000유로 수준으로 국내와 크게 다르지 않거나 조금 높은 수준에 해당하여 경력이 많지 않을 경우 EU 블루카드 신청이 어려울 수 있다. 이러한 점에 기초할 때 독일 간호업계는 한국의 현직 간호사들에게는 좋은 노동시장이 아닐 수 있다. 그러나 독일 병원의 대부분이 전문 분야의 직무교육을 받을 수 있는 기회를 충분히 제공하고 있고, 일과 삶의 균형 및 자기 계발과 일을 양립할 수 있도록 다양한 근무 탄력제를 운영하고 있는 등 근무여건은 국내에 비해 보다 우수하며 직무 만족도 또한 상당히 높은 수준인 것으로 보고되고 있다(한국보건사회연구원). 이러한 근무여건 등을 함께 고려할 경우에는 전술한 바와 달리 국내 현직 간호사들에게도 독일 간호사 취업이 자기 계발 등을 위한 좋은 기회가 될 수도 있을 것으로 보인다. 한편, 상술한 독일의 간호인력 양성 시스템은 국내 고졸자도 일정 수준의 독일어 실력만 갖추면 아우스빌둥 즉, 직업훈련을 통해 독일에서 간호사로 일할 수 있다는 것을 의미하는 것으로 해외 간호사 취업을 희망하

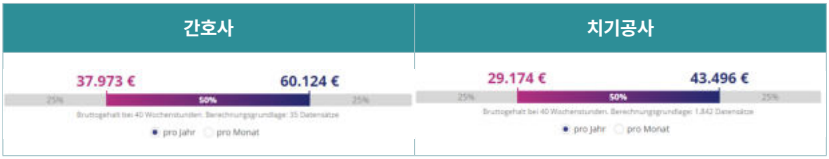
는 국내 비전공자들에게는 독일 간호사 취업이 아주 좋은 기회가 될 수 있다.

간호사 외의 의료·보건 직종 예컨대, 물리치료사, 치위생사, 치기공사 등의 경우에도 간호사와 유사하게 독일의 직업훈련 과정을 마치거나 혹은 국내 취득 자격증을 인증받는 방법을 통해 독일 현지 취업이 가능하다. 즉, 의료·보건 분야에 한국인 취업이 가장 활발히 이루어진 치기공사의 경우에도 (1) 한국 면허가 없다면 독일 직업훈련(3.5년) 후 면허 취득 (2) 한국 면허가 있다면 해당 도시 관청(Handwerkskammer)에 교환 신청 후 현지 면허 취득의 방법을 통해 취업할 수 있다. 이때 (1)의 방법으로 면허를 취득하기 위해서는 p.74에 기술한 바와 같이 먼저 직업교육(현장실습)을 받을 기공소나 기공실을 구해야 하는데 안정적인 학교 등록을 위해서는 학기 시작 전 7개월 이전에 실습처를 확보할 필요가 있다. 치기공 직업학교(일반 학기와 동일)의 여름학기 시작이 통상 9월임을 고려할 때 안정적인 학기 등록을 위해서는 7개월 전 즉, 동년 2월 말까지 실습처를 구해 놓을 필요가 있다. 실습처를 구할 때에는 인터넷보다 이력서를 들고 현지에 직접 방문하는 것이 보다 효율적이다. 특히, 치기공사는 마이스터가 있는 실습처를 구해야 하는데 현지 관계법령에 따라 기공소에는 항상 마이스터가 있으나 기공실에는 마이스터가 없는 경우도 있으므로 실습처를 구할 때 이에 대한 주의가 필요하다. 실습 장소를 구한 후에는 실습처의 허가가 받아 회사 근처의 직업학교에 등록함으로써 학교교육과 직장생활을 병행하게 된다. 치기공사 관련 학교 교육은 모두 독일어로 이루어지며 영어 교육은 없다. 한편 (2)의 방법 즉, 한국 면허를 독일 면허로 교환하여 독일 현지 취업을 하고자 할 때에는 연봉조건 등에 대한 독일연방고용청의 노동허가 심사를 거쳐야 하는데 이를 원활히 통과하기 위해서는 한국에서 미리 일정 수준 이상의 경력을 미리 확보해 놓을 필요가 있다. 이상의 내용에 기초하여 독일 의료·보건분야에서 요구되는 취업역량을 요약하면 다음과 같다.

의료·보건 취업역량]

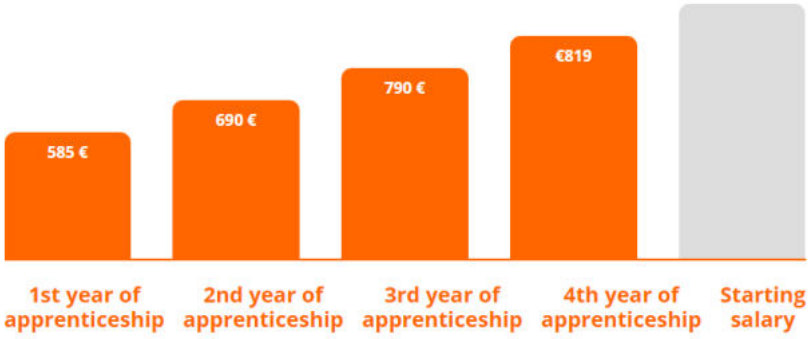
	의료 보건
학 력	• 고졸(secondary school certificate) 이상
전문성 전문성	• 국내 취득 자격증의 인증 여부는 각 연방주 담당 기관의 심사를 통과해야 함.
	• 국내 취득 자격증이 없더라도 직업교육을 통해 전문성 확보 후 취업 가능
경 력 경 력	• 국내 취득 자격증 인증을 통해 바로 취업할 경우 경력 등이 요구됨.
	• 독일의 직업훈련을 통해 취업할 경력은 요구되지 않음.
언어능력	• 영 어: 원활한 의사소통(필수 혹은 우대) • 독일어: B2레벨 이상의 능력(대부분의 경우 필수)

의료 보건 분야별 연봉 수준



자료: Gehalt.de(2022. 5월 말, 프랑크푸르트 기준)

치기공 직업훈련 기간 중 급여 추이



자료: https://www.ausbildung.de/

참고로, 최근에 게시된 독일 의료·보건 분야의 구인 공고를 예시하면 아래와 같다.

의료·보건 분야 구인 공고①: 간호사

업체명	소재지	채용 개요 및 자격요건			
Korian Deutschland GmbH	Frankfurt	모집분야	간호사 / 노인전문간호		
		채용인원	OO명	근무형태	정규직/파트타임
		자격요건	면 허	• 공인간호사 면허 소지자 • 노인 건강 및 간호 분야의 직업훈련 완료자	
			직무능력/인 성	• 독립적인 업무능력 • 높은 수준의 공감능력과 협업 마인드 • 신뢰 있는 외관 및 일에 대한 즐거움	
			외국어능력	• 영 어: 중상 수준 • 독일어: 중상 수준(상급-C1이상 우대)	

자료: Stepstone(https://www.stepstone.de/)

의료·보건 분야 구인 공고②: 치기공사

업체명	소재지	채용 개요 및 자격요건			
Salus BKK	프랑크 푸르프	모집분야	의치 및 교정분야 직원		
		채용인원	OO명	근무형태	정규직/파트타임
		자격요건	면 허	• 교정 기술 및 치과 보조 관련 면허 소지자 및 직업훈련 완료자	
			직무능력 /인 성	• 치과 보험 청구에 대한 지식 • 고객지향적 태도와 의사소통 능력	
			외국어능력	• 영 어: 중상 수준 • 독일어: 상급 수준	

자료: Stepstone(https://www.stepstone.de/)

04. 물류 및 영업

물류업의 무역사무, 포워딩(forwarding) 및 기타 영업직의 경우 주변 EU국 예컨대, 스페인, 이탈리아 지역 청년 구직자들이 충분하여 한국기업과 특별한 거래를 하고 있지 않는 한 독일 현지 기업이 '한국인'을 채용할 가능성은 크지 않다. 물론, 영어 및 독일어에 능통하며 무역이나 경영 등의 관련 업무 전공자이며 해당 직무에 대한 업무 경력을 보유하는 등 기업에서 요구하는 특정의 조건에 부합할 경우에는 해당 직종과 관련된 독일 현지 기업으로의 취업이 가능할 것이다. 이에 반해 해당 직종에 대한 한국인 청년 채용 수요가 꾸준히 존재하는 한인 기업이나 독일 현지에 진출한 한국기업으로의 취업은 한결 쉬운 편이다. 특히, 이러한 한국 회사의 경우 독일 현지 기업들과 달리 기술 영업 외에는 전공제한을 크게 두고 있지 않아 언어능력만 갖추면 취업이 가능하다. 특히, 이들 기업은 유럽본부인 경우가 대부분이어서 영어를 기본으로 하고 독일어나 스페인어 같은 제2외국어의 실력이 취업에서 가장 중요한 요소로 작용한다. 다만, 해당 직종은 독일 내 인력 부족 직종에 포함되지 않아 취업이 결정되더라도 노동허가(work permit)를 받는 것이 쉽지 않을 수 있다. 실제 독일에 있는 한인 및 한국기업들의 다수가 노동허가를 받기 용이한 경력자 혹은 워킹홀리데이 비자를 발급받을 수 있는 30세 이하의 한국인 청년 채용을 선호하는 경향이 있다. 나아가 일부 한국(한인) 기업들에서는 정규직보다 계약직 채용을 선호하는 경향을 보이고 있는데 만약

1년 계약직으로 입사하더라도 해당 기간을 독일어 능력 배양과 독일 문화를 학습하는 시간으로 삼는다면 향후 독일 현지 취업을 위한 좋은 기회는 될 수 있을 것으로 보인다. 독일 물류 및 기타 영업직에서 요구하고 있는 취업 핵심역량, 직무별 평균 급여 그리고 이와 관련한 직종별 구인 공고를 예시하면 아래와 같다.

물류 및 기타 영업직 취업역량

	물류 및 기타 영업직
학 력	• 초대졸 이상
전 공	• 무관(기술영업의 경우에는 관련 전공자 우대)
경 력	• 무관(경력자 우대)
언어능력	• 영어: 원활한 의사소통(필수) • 독일어: B2레벨 이상의 능력(필수)
기 타	• 엑셀 및 파워포인트 등 MS Office 중 상급자 • 독일 노동허가 비자 소지자 우대

물류 및 기술 영업 연봉 수준

수출입사무원	기술영업

자료: Gehalt.de(2022. 5월 말, 프랑크푸르트 기준)

물류 및 영업 분야 구인 공고 예시①: 수출입 사무원]

업체명	소재지	채용 개요 및 자격 요건			
IMPEX GLS GmbH	Frankfurt & Hamburg	모집분야	항공 및 해상 수출입 사무원		
		채용 인원 수	0명	근무형태	정규직
		자격요건	학력 수준	• 초대졸이상(전공무관)	
			경 력	• 무관. 단, 동종업계 경력자 우대	
			외국어능력	• 영 어: 중상 • 독일어: 중상	
			기타 사항	• 만 34세 이하	

출처: 월드잡플러스(https://www.worldjob.or.kr)

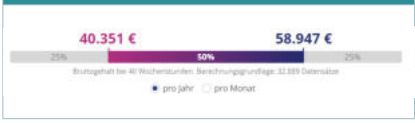
물류 및 영업 분야 구인 공고 예시②: 경영지원

업체명	소재지	채용 개요 및 자격 요건			
E-mart Europe GmbH	Frankfurt	모집분야	회계·정산 & 인사·총무		
		채용 인원 수	0명	근무형태	정규직
		자격요건	학력 수준	• 대졸이상 • 상경계열 전공자	
			경 력	• 경력 5년 이상	
			직무능력 /인 성	• Microsoft Office (Excel) 상 • 전략적 사고, 기획력, 문서 작업 능력이 우수한 자 • 타부서와의 커뮤니케이션 및 협업 능력이 우수한 자	
			외국어능력	• 영 어: 우대 조건 • 독일어: 상급 수준	

출처: 월드잡플러스(https://www.worldjob.or.kr)

한편, 최근 독일의 물류산업의 성장은 전자상거래 시장 성장에 의해 견인되고 있는 추세이며 이로 인해 E-commerce 관련 직종에서도 많은 구인 수요를 보이고 있다. E-commerce 관련 직종은 IT 전문가(개발자, 웹디자이너, 커뮤니티빌더 등)와 관리 분야로 크게 나눌 수 있는데 E-commerce IT 전문가는 전술한 IT 전문가 분야의 채용 트렌드 및 특징과 실질이 동일하므로 이하에서는 E-commerce 관리 분야에 속하는 직종에 대해서만 설명한다. IT 전문인력을 제외한 독일 E-commerce 관리 분야에서의 구인수요는 디지털 마케터, 공급망 관리자 등과 같은 전문인력과 entry level 직군에 속하는 고객서비스, 창고관리, 행정보조 등의 보조 인력(assistant) 그룹으로 크게 구분된다. 디지털 마케터 등의 관리자급 인력의 경우 통상 대졸 이상의 학력, 2년 이상의 유관기관 경력, 원활한 영어 및 독일어 구사 능력을 필수적으로 요구하고 있으며 웹디자인 혹은 웹사이트/전자상거래 back-end 작업을 보조하기 위한 IT 지식 보유자를 우대하는 경향이 있다. 이와 달리 보조 인력 그룹에 속하는 고객서비스 담당자, 행정보조원 등의 채용은 일반 물류기업과 동일하게 경력직을 우대하기는 하나 entry level의 직군이다 보니 경력사항을 필수로 요구하지는 않는다. 다만 대다수의 기업들에서 고객 소통, 물류 및 창고관리 등을 위한 비즈니스 레벨 수준의 영어 및 독일어 능력과 원활한 문서작업을 위한 MS Office 활용 능력을 요구하고 있는 것으로 확인된다. 관리자급 인력에 속하는 디지털 마케터와 보조인력 그룹에 속하는 물류창고 관리 담당자의 평균 연봉는 각각 50,000유로와 36,000유로로 확인된다.

독일 전자상거래 부문 급여 현황

디지털 마케터	창고관리 담당자
	

자료: Gehalt.de(2022. 5월 말, 프랑크푸르트 기준)

이상의 내용에 기초하여 독일 E-commerce 분야의 직종에서 요구하는 취업 핵심역량과 최근 게시된 구인공고를 예시하면 아래와 같다.

E-commerce 관련 직종 취업역량

	e-commerce 관리자	e-commerce 보조자
학 력	• 4년제 대학 이상	• 초대졸 이상 또는 관련 직업교육 수료자
경 력	• 2년 이상	• 2년 이상(우대)
언어능력	• 영 어: 상급 수준 • 독일어: 상습 수준	• 영 어: 상급 수준 • 독일어: 중상 수준
기 타	• 마케팅/영업/기획능력 • IT 지식 보유자(우대) • MS Office에 능숙(우대)	• SEO와 SEM 경험 • MS Excel 등 기본 OA 프로그램에 능숙(우대)

물류 및 영업 분야 구인 공고 예시②: 경영지원

업체명	소재지	채용 개요 및 자격 요건			
Hemaru GmbH	Wuppertal	모집분야	웹디자이너 & 쇼핑몰관리자		
		채용 인원 수	0명	근무형태	정규직
		자격요건	학력 수준	• 대졸이상(예정자 포함)	
			경 력	• 무관	
			직무능력 /인 성	• 포토샵 (상), HTML, CSS등 • 엑셀사용가능자	
			외국어능력	• 영 어: 우대 조건 • 독일어: 상급 수준	
			기타 사항	• 독일 취업비자 발급 가능자	

01. 구인/구직 및 채용절차 개관

독일 현지 기업과 한인 및 현지 진출 한국 기업 간에 구인/구직 방법이나 채용 심사 및 채용 절차가 다소 상이하여 아래에서는 이를 구분하여 설명한다.

독일 현지 기업

먼저, 독일 현지 기업들은 한국의 공채와 같이 신문 등을 통해 공개적으로 채용 소식을 알리기보다는 기업 홈페이지나 인터넷 채용 사이트(p.164 참조)를 통해 수시로 인력을 채용한다. 또는 채용박람회에 참가하여 우수 인력을 채용하는 경우도 있다. 따라서 현지에서 운영되고 있는 구직 사이트나 해당 직종의 전문 구직 사이트(예: IT 분야 IT-Treff.de)에서 지속적으로 채용정보를 찾아보거나 채용박람회에 참석하여 관련 직종의 구인 트렌드 등을 계속하여 검토할 필요가 있다. 이러한 구직 활동 외에도 헤드헌터사를 이용하거나 지인추천, 그리고 링크드인(Linked-in) 및 씽(Xing)과 같은 BSNS의 활용을 통한 취업도 가능하다. 이와 같은 현지 기업 취업을 위한 구직 활동을 유형별로 요약하면 아래와 같다.

독일 현지 기업 취업을 위한 대표적인 구직 방법

① **독일 현지 구인 사이트 활용**: 스텝스톤(www.stepstone.de), 몬스터(www.mosnter.de)외 다수의 구인 사이트가 있음. 보다 자세한 내용은 p.164를 참조하기 바람.

② **개별 기업 홈페이지**: 기업들이 모든 공석을 구인 광고 사이트에 올리지는 않음. 부분적인 공고만 구인 사이트에 올리고 나머지는 기업 홈페이지에만 올라와 있는 경우가 다수 있음. 특히, 네슬레, 페레로로쉐, 보쉬, 아우디, BMW 등 규모가 큰 기업에서 그러한 경향이 있음.

③ **헤드헌터**: 한국 헤드헌터도 있고 독일 헤드헌터도 있음. 한국 헤드헌터는 대체로 한국 회사와 연결해 주려는 경향이 있음. 이에 반해 독일 헤드헌터는 엔지니어 또는 전문직 직무에 매우 도움이 됨. 고학력/고보수의 기술 집약적 직종이라면 구인 사이트보다는 헤드헌터를 통하는 것이 보다 나을 수 있음.

④ **지인 추천**: 독일은 Reference가 입사 시 중요하게 영향을 끼치는 부분이라 공석이 생길 시 주변인 추천을 받는 경우가 많음. 따라서 친구들에게 재직 중인 회사의 인트라넷 채용 공고(회사 내부 사람만 볼 수 있음)를 확인하거나 공석이 있는지 확인을 부탁하여 정보를 받는 것도 구직에 큰 도움이 될 수 있음.

⑤ **링크드 인(Linked-in)이나 씽(Xing)과 같은 BSNS 생성 및 접촉**. 이에 관한 보다 구체적인 내용은 p.165의 '02. 비즈니스 소셜 네트워트 서비스(BSNS) 이용'을 참조하기 바람.

독일 통계에 따르면 독일 HR 담당자가 외국인 인재를 채용할 때 가장 중요하게 꼽는 요소로는 ①언어능력, ②역량, ③준비자세이다. 구체적으로, 채용 심사에 있어 IT 전문인력 일부를 제외한 거의 모든 직종에서 업무적 의사소통이 가능한 B2 이상의 독일어 능력을 필수적으로 요구하고 있으며 다국적 기업의 경우에도 완벽한 영어 능력과 함께 중급수준 이상의 독일어 실력을 요구하는 경우가 많다. 이 때 괴테-인스티튜트 어학시험, TestDaF, 토플, 토익과 같은 공인된 인증기관의 성적표나 자격증보다는 실제 인터뷰를 통해 구직자의 언어 구사 능력을 확인한다. 한국과 마찬가지로 학력을 보기는 하나, 학벌은 크게 중시하지 않는다. 다만, 독일의 교육 시스템 등에 따라 취업 직종과 구직자의 전공 일치 여부는 중요 고려사항이 될 수 있다. 또, 한국인과 같은 외국인을 채용하는 경우에는 경험이 없는 대졸 신입사원보다는 경험이 있고 전문성을 갖춘 인력을 선호하는 경향이 뚜렷하게 존재한다. 특히, 독일에서 대학과정을 거쳐 학위를 취득하고 인턴 또는 견습생 과정을 거쳐 취업을 하는 게 아닌 경우 즉, 한국에서 대학을 졸업한 후 독일 현지기업에 취업을 원할 경우에는 해당 직종과 관련된 경력이 필히 요구된다. 이에 따라 독일어에 능통하지 않고 경력이 거의 없는 국내 신규 대졸자가 독일 현지 기업에 바로 취업하는 것은 거의 불가능하다고 볼 수 있다. 뿐만 아니라, 독일 이민법상 대졸 이상의 학위 등을 취득한 숙련근로자가 아닐 경우에는 자국민 -> EU 시민 -> EU 역외 외국인 순으로 우선 채용하는 정책에 따라 숙련 노동자가 아닌 한국 구직자의 경우 취업을 하더라도 독일 노동청의 노동허가(work permit)를 받는 것이 쉽지 않은 편이다. 그렇기 때문에 독일 해외 취업을 위해서는 자신의 전문성 및 차별성을 명확히 보여줄 수 있는 특별한 능력이나 경력을 개발하는 것이 더욱 요구된다고 할 것이다. 참고로, 독일 현지 기업의 일반적인 채용절차를 예시하면 아래와 같다.

독일 현지 기업의 일반적인 채용절차

채용공고 → 이력서 접수 → 서류전형 → 인사 담당자 및 해당 부서 팀장 면접(어학/전공 관련 질문, 이력 검증, 비자 확인) → 내부결재 → 최종 합격자 발표 → 고용 계약서 체결 → 취업비자 신청 → 취업비자 취득 후 근무 시작

한인 및 현지 진출 한국기업

독일에는 많은 국내 대기업, 중견/중소 기업들이 법인/사무소의 형태로 진출해 있으며 2021년 말까지 개설된 법인 수 약 800개 수준이다. 이들 기업은 직원을 채용할 때 주로 내부 네크워크를 활용하거나 현지 교민신문과 베를린리포트(http://www.berlinreport.com), 월드잡플러스 등의 한국인 대상 홈페이지에 구인공고를 게시한다. 독일 내 한국기업들의 다수는 본사 또는 법인에 나와 있는 주재원과 의사소통을 원활하게 할 수 있는 사원, 대리급 직원을 원하기 때문에 일부 영업 및 기술직을 제외하고는 한국인 채용을 선호한다. 이처럼 본사와의 교신 업무가 많은 특성으로 직무 포지션에 대한 전문성보다는 회사에 대한 전반적인 관심도, 성격, 독일어 및 영어 언어 구사력에 상대적으로 많은 비중을 두는 경향이 있다. 이처럼 한인 및 진출 기업에서도 무리 없이 업무가 가능한 일정 수준 이상의 독일어 구사 능력을 요구하고 있기는 하나 실제 구인 과정에서는 독일어가 유창하지 않아도 영어가 비즈니스 레벨로 유창하면 기회를 주는 곳이 많이 있다. 또, 이러한 한국 기업들은 구직자의 경력과 전공일치 여부 등을 채용심사 과정에서 크게 요구하지 않고 있어 일정 수준 이상의 영어와 독일어 실력을 갖춘 국내 대학의 신규 대졸자도 취업이 용이한 편이다. 다만 구직자가 숙련 근로자에 해당하지 않거나 숙련 근로자에 해당한다고 하더라도 해당 기업이 약정한 보수가 낮은 경우에는 노동청의 노동허가 심사를 통과하기 어려울 수 있다. 이에 몇몇 한국 기업들은 한국 청년을 채용함에 있어 이미 취업비자를 발급 받은 경력자나 혹은 워킹홀리데이 비자를 발급 받을 수 있는 만 30세 이하의 청년을 계약직의 형태로 채용하는 것을 더욱 선호하는 경향이 있다. 참고로, 한인 및 현지 진출 한국 기업의 일반적인 채용절차를 예시하면 아래와 같다.

한인 및 현지 진출 한국 기업의 일반적인 채용절차

채용공고 → 이력서 접수 → 서류 전형(워킹홀리데이 또는 노동허가 가능 여부 확인) → 1차 면접(해당 부서 실무자) → 2차 면접(해당 부서 팀장 및 법인장) → 최종합격자 발표 → 고용 계약서 체결 → 취업비자 신청 → 취업비자 취득 후 근무 시작

체크포인트

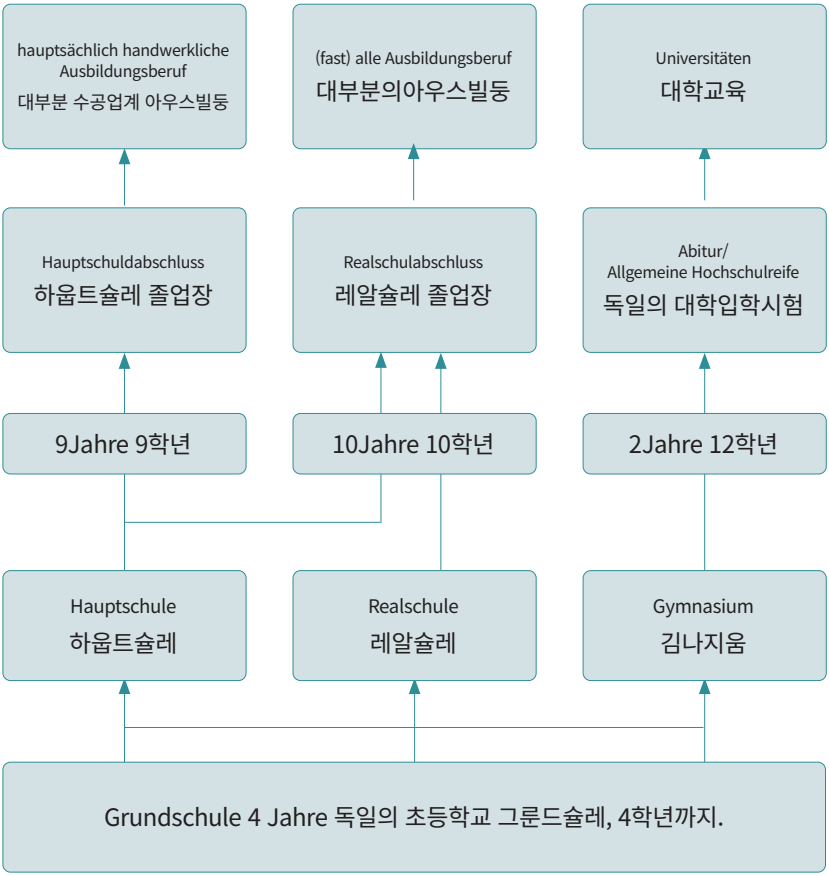
본문에서 언급한 바와 같이 국내 신규 대졸자의 경우 독일 현지 기업보다는 독일에 있는 한국 기업으로 취업하는 것이 보다 수월한 편이다. 이에 독일 해외취업을 생각하는 다수의 국내 대졸자들이 경력 개발 차원에서 취득이 용이한 워킹홀리데이비자를 발급받아 우선 독일에 있는 한국기업에서 일을 시작하는 경우가 많다. 이때 몇몇 소규모 업체들에서 독일어가 미숙하고 사회 경험이 거의 없는 신규 대졸자의 특성을 악용하여 불법적으로 노동을 착취하는 경우가 있으며 베를린리포트나 페이스북 등의 커뮤니티에서 이러한 내용이 확인되고 있다. 따라서 규모가 다소 작고 현지 직원이 거의 없는 한인 기업 등에 취업할 경우 구직자는 최소한의 권리를 보장받기 위해 독일 노동법에 따른 근로계약서 (p.47 참조)의 작성을 요구해야 한다.

02. 취업 방법

독일은 경제참여 인구의 감소에 따른 부족 인력 충원을 위해 비EU 출신 해외 전문인력 유치를 위한 많은 노력을 기울이고 있다. 하지만, 대다수의 독일 현지 기업들은 신입직을 채용함에 있어서도 업무에 무리가 없는 중급 수준 이상의 독일어 구사 능력과 최소 1-2년 이상의 유관 기관 경력을 함께 요구하고 있다. 이러한 점에 기초할 때 독일어 구사 능력이 부족하며, 전문성이 입증되지 않은 entry level의 국내 신규 대졸자가 졸업 후 즉시 독일 노동시장에 진입하는 것은 거의 불가능에 가까울 수 있다. 이는 특히 독일의 직업훈련 등과 같은 교육 시스템과 무관하지 않다. 독일은 그룬트슐레(Grundschule)라고 일컫는 초등학교 교육 과정을 수료하고 나면 우리나라의 중-고등학교가 병합되어 있는 2차 교육(secondary school) 과정으로 진학하게 되는데 이 때 학생의 능력에 따라 김나지움(Gymnasium), 레알슐레(Realschule), 하우프트슐레(Hauptschule) 중 하나를 선택하여 진학하게 된다. 구체적으로 김나지움(Gymnasium)은 대학 학위를 필요로 하는 직업군(변호사, 의사, 엔지니어, 회계사 등), 레알슐레(Realschule)는 기술 집합적 직업군(전기공, 정비사, 간호사, 유치원 교사, 등), 하우프트슐레(Hauptschule)는 직업 수련 집합적 직업군(제빵사, 요리사, 화가, 판매원, 미용사, 호텔 하우스마이스터, 생산직 회사원 등)으로 진로를 희망하는 학

생들이 각자 선택하는 교육 과정이다. 레알슐레와 하우프트슐레는 모두 직업 특성 교육과정으로 해당 교육 과정을 졸업하고 나면, 아우스빌둥(직업교육)을 받고 해당 분야로 진출하게 된다. 단, 레알슐레와 하우프트슐레의 졸업생은 김나지움 졸업생과 달리 일반 대학(university)으로 바로 진학할 수는 없으며 대학 진학을 원할 경우에는 아우스빌둥(직업 교육)을 마쳐야만 가능하다. 이에 반해, 김나지움을 졸업한 학생은 대학 진학을 통해 트레이니 또는 인턴 등의 경험을 쌓고 대학 졸업 후 자신이 원하는 직종으로 진출한다. 이러한 교육과정을 요약하면 아래와 같다.

독일 교육과정



자료: https://blog.naver.com/haklv86/221032043481

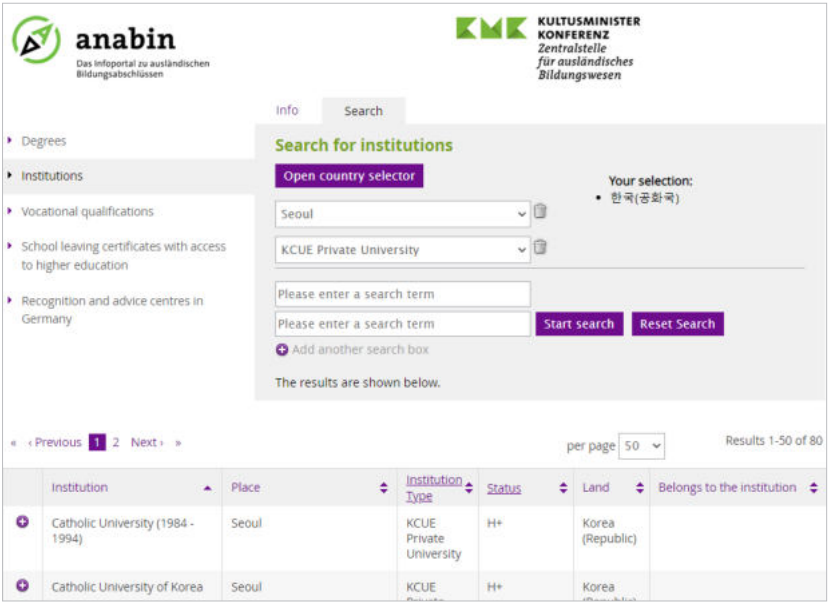
이와 같은 교육과정에 따라 독일에서는 본인이 선택한 다른 분야로 직업군을 변경하는 것이 어렵다. 예를 들어, 김나지움→대학 진학을 통해 아동교육학 학사를 취득하였다고 하더라도 아우스빌둥을 요구하는 유치원 교사로는 바로 지원할 수는 없으며 반대로 레알슐레→아우스빌둥을 통해 오랜 기간 동안 유치원 교사로 근무하였다고 하더라도 대학을 졸업하지 않고는 학위를 요구하는 직종(예> 아동 교육 프로그램 설계자)으로 진출할 수 없다. 이와 같은 문화는 독일의 대학교육에서도 관찰되는데 독일대학은 우리나라와 달리 편입, 복수, 부전공이 극히 제한적으로만 허용하고 있어, 만약 전공을 변경하고자 하는 경우에는 변경하고자 하는 전공으로 재입학하는 방법을 고려해야만 한다. 이처럼 독일에서는 자신의 직업군과 전공을 변경하는 것이 어려우며 현지 기업들도 상기의 교육 문화에 기초하여 대졸자를 채용함에 있어 구직자의 전공 일치도와 지원자가 지닌 경력이 해당 직무 및 전공과 일관되고 있는가를 중요하게 생각한다. 이러한 독일의 교육 및 채용 문화를 고려할 때 독일 현지 취업을 목표로 하고 있는 우리나라 대학생의 경우 다음과 같은 4가지 방안을 고려해 볼 수 있다.

독일 유학을 통한 취업

먼저 독일대학 유학을 통한 현지 취업을 고려해 볼 수 있다. 독일 유학의 방법은 다양한데 크게 ① 학위를 취득하기 위해 장기간 유학과 ② 단기간의 교환학생 프로그램 참가로 나눌 수 있다. 먼저, 독일정부가 인정하는 한국의 4년제 대학(H+등급에 해당☞ https://anabin.kmk.org/에서 검색 및 확인)을 졸업하였을 경우에는 독일의 모든 대학과 모든 전공으로의 지원이 가능하다. 다만, 대학 지원을 위해서는 어학시험을 통과해야 하며 대학에 따라 다르기는 하나 평균적으로 DSH 2 또는 3 혹은 TestDaF: 4.0 의 이상의 성적을 요구한다. 또, 동일 및 유사전공으로의 석/박사 과정으로 진학하는 방법도 고려될 수 있는데 진학을 위한 절차는 전술한 내용과 대동소이하다. 이에 반해, 단기간 프로그램인 교환학생은 학위취득을 목적으로 하는 유학이 아니라 대학과 대학 간의 계약에 따라 일정기간 학생들을 파견하는 시스템이기 때문에 자세한 내용은 대학의 대외협력처 또는 국제사무실(International Office) 담당자에게 확인해야 한다. 물론, 이를 위해서도 일정 수준 이상의 어학실력은 제출하여야 한다. 독일 유학은 현지 취업의 필수 조건인 독일어 능력을 배양하고, 독일 문화에 대한 이해를 선행할 수 있다는 장점이 있다. 특히 독일에서는 '인턴→정규직 전환' 방식의 신입사원 채용이 아주 활발히 이루어지고 있어 유학 기간 동안 학습과 다양한 인턴십 경험을 병행한다면 졸업 후 취업 과

정에서 큰 어려움은 없을 것으로 기대된다. 다만, 독일대학은 국내에 비해 졸업이 어려워 학위 이수 과정에서 또 다른 형태의 많은 시간과 노력을 필요로 한다.

외국 학위 인증 시스템 검색 결과(예시)



자료: anabin(https://anabin.kmk.org/)

아우스빌둥(직업교육)을 통한 취업

독일 취업을 위한 방법으로 직업교육을 고려해 볼 수도 있다. 특히, p.57의 표에 제시된 직종의 경우 외국 인력에 대한 수요가 높은 편이라 자신이 원하는 직종이 여기에 포함되어 있을 경우 독일 취업을 위한 좋은 방법이 될 수 있다. 직업교육을 위해서는 직업학교를 다녀야 하는데 일반적으로 우리나라에서 고등학교를 졸업하면 지원이 가능하다. 단, 직업학교 지원을 위해서는 중급이상(일반적으로 B2 이상)의 어학 성적이 요구되며 직업학교부설 어학원이 따로 없기 때문에 언어문제는 스스로 해결해야 한다. 가장 중요한 것은 한국처럼 직업학교에 다니며 이론과 실습을 하고 난 뒤, 관련분야 취업을 하는 것이 아니라 먼저 나에게 일을 가르쳐 줄 회사에 서류를 내고 면접을 봐서 담당자가 본인을 고용해 주어야만 직업학교에 갈 수 있다는 것이다. 아우스빌둥으로 직원을 모집하는 회사

에 관한 정보는 독일 노동청(Arbeitsamt)이나 직업학교(Berufschule)를 직접 방문하여 도움을 받거나 아우스빌둥 구인사이트(https://www.ausbildung.de)를 통해 정보를 수집할 수도 있다. 직업교육을 받기 위한 절차 등에 대한 보다 자세한 내용은 전술한 p.72의 '03. 직업훈련지원제도'를 참조하길 바란다. 직업훈련지원제도'를 참조하기 바란다.

국내 기업 입사 후 독일 현지 기업으로 이직

독일 현지 기업들이 관련 경력을 중시하고 있는 점을 고려할 때 국내 신규 대졸자의 경우 국내 기업에 먼저 취업한 후 2~3년 이상의 경력을 쌓고 그 후 독일 현지 기업으로 이직하는 방법을 생각해 볼 수 있다. 특히, 이는 IT 및 엔지니어와 같이 전문성을 요구하는 분야에서 EU 블루카드 제도를 이용하여 독일 현지 기업에 취업하기 위한 가장 적합한 방법이 될 수 있다. 다만, 이 경우 영어 및 독일어 구사 능력이 현지 기업 취업을 위한 아주 중요한 요소가 될 수 있기 때문에 직장 생활과 병행하여 외국어 능력 향상을 위한 노력을 꾸준히 해야만 할 것이다.

한인 및 현지 진출 한국기업으로의 취업

독일어 구사 능력이나 경력 등의 이유로 독일 현지 기업으로의 취업이 힘든 경우 독일 현지에 있는 한국기업으로의 취업을 고려해 볼 수 있다. 하지만, 이 경우에도 일정 수준 이상의 영어 및 독일어 구사 능력은 필히 요구된다. 특히, 이는 반드시 현지 기업에서 일하는 것이 목표가 아니라 독일로 취업해 생활하는 것이 목표인 경우 가장 부담 없는 방법이 될 수 있을 것이다. 또한 이는 독일 내에서 경력을 개발할 수 있는 보다 편리한 방법이 되기 때문에 독일 현지 기업으로의 취업을 최종 목표로 하는 경우에도 자기 경력 개발을 위한 기회를 제공한다.

03. 직종별 효과적인 취업 방법

IT

IT 분야는 업무 자체가 전문적이라 채용할 때부터 관련 업무가 가능한 사람을 채용한다. 따라서 각 분야에 따라 준비할 사항도 다르고 취업방법도 달라진다. 이를 정리하면 아래 표와 같다.

IT 전문가 세부 직종별 취업전략

프로그래머	• 관련 전공의 학사 이상의 학위를 소지할 경우 취업에 유리하다. 다만, 최근에는 특정 프로그래밍 언어에 대해 전문성을 가지고 있는 경우 학사 학위를 요구하지 않는 경우도 많다. 하지만, 자료의 구조, 알고리즘, 분산처리 등에 대한 이해 없이는 면접 시 적절한 대응이 어려울 수 있기 때문에 관련 전공을 통해 이론들을 반드시 이해할 필요가 있고, 끊임없이 변화하는 신기술을 지속적으로 습득해야 하기 때문에 다른 IT 전문가와 마찬가지로 향후의 경력 관리를 위해서는 학위가 여전히 중요하다 • IT 인재에 대한 수요가 증가하면서 비전공자의 경우에도 사설교육기관에서 정규 대학 학위의 대안이 될 수 있는 프로그램들이 많이 제공되고 있다. 해외 취업을 위해서는 구글의 Career Certificates, 마이크로소프트의 Global Skills Initiative와 같은 IT 교육프로그램을 이수하는 것이 대안이 된다. 또한 프로그래머로서의 역량을 인정받을 수 있는 인증들도 있는데, CompTia의 IT 분야별 인증서(www.comptia.org/certifications)나 CLA의 프로그래밍 언어 인증(cppinstitute.org/certification) 등이 그 예이다.
정보시스템 운영자	• 관련 전공의 학사 이상의 학위를 소지할 경우 취업에 유리하다. • 국내 대학의 경우 컴퓨터공학과, 전자공학과, 정보통신학과, 응용소프트웨어학과, 정보처리학과, 전자계산과, 전산공학과, 공학교육과, 산업공학과, 제어계측공학과 등이 관련 학과에 해당한다. • 각종 컴퓨터 운영체제(OS)와 OS에 탑재되는 소프트웨어 설치와 운영, 보안, 데이터베이스, 네트워크 등 시스템 운영에 대한 다방면의 지식과 기술을 기본적으로 갖춰야 한다. 이들은 컴퓨터시스템이 정상적으로 운영되고 있는지를 모니터링하며, 각종 자료의 손실을 막기 위해 정기적으로 데이터를 백업해야 하므로 분석적이고, 적응성 및 융통성이 높은 성격인 사람에게 적합하다. • 전산, 기술 분석 등의 능력이 요구되며, 컴퓨터와 전자공학, 통신 공학과 기술 등의 지식을 갖춘 사람에게 적합하다 • CompTIA, Amazon Web Services(AWS), ISACA 등의 업체에서는 다양한 인증을 시행하고 있는데 국제적으로도 인정받을 수 있는 자격이기 때문에 해외 취업에 도움이 된다.
개발자	• 해박한 전문지식이 필요하기 때문에 관련 전공의 대졸이나 대학원졸 이상의 고학력자가 대부분이다. • 주로 대학에서 공학을 전공한 사람들이 진출하는 분야이므로 비전공자는 진출이 어렵다. • 비전공자들은 정보통신 관련 사설 교육기관이나 직업훈련학교 등에서 임베디드전문가 양성과정 등을 통해 관련 교육을 받을 수 있다. 또한 IT 부문의 경우 자격증이 있는 경우 해외취업이 매우 유리한데, 일본을 제외하고는 국내 자격증이 인정되는 경우가 거의 없기 때문에 별도의 노력이 필요하다. • 해외 민간 기업에서 수행하는 자격증으로는 Oracle사의 OCAJP, CISCO사의 CCNA/CCNP, CompTIA의 Linux+ 등과 같은 자격증이 있으며, 이러한 자격증은 국제적으로 권위가 인정되고 업계에서 통용되므로 국내 및 해외 취업에 도움이 된다.
웹디자이너	• 업계 초기 상황과 달리 전공자의 증가로 비전공자는 취업이 힘들다. • 디자인 작업을 위한 그래픽 프로그램뿐만 아니라 프로그래밍 언어와 코딩에도 익숙할 필요가 있다. 주로 포토샵, 일러스트레이터, 2D스튜디오, 어도비 프리미어 등 그래픽 관련 소프트웨어 툴(tool)을 능숙하게 다룰 수 있어야 하며, 디자인에 대한 이해와 지식, 예술적 감각이 필요하다. 또한 인터넷 프로그램 언어인 HTML과 자바(JAVA), 애니메이션 등 개발 관련 언어를 아는 것도 업무에 도움이 된다. • 창의력, 표현력뿐만 아니라 색채감각, 조형감각 등을 갖추고 있으면 이미지를 시각화하는 데 도움이 된다. 항상 새로움을 추구하려는 혁신적인 성격, 꼼꼼하고 섬세한 성격이 요구된다.
기획자	• 실력을 검증받기 어렵기 때문에 학벌, 전공, 외국어 등 서류상의 능력이 중요하게 작용한다. • 비즈니스모델을 만들어 내는 업무이기 때문에 전공이라 할 분야가 없어 IT 비전공자도 진입이 가능하다

통상 독일 IT 전문가 취업을 위해서는 상술한 분야별 전문성을 확보하는 동시에 업무 수행에 무리가 없는 영어와 일정 수준 이상의 독일어 구사 능력을 필요로 한다. 이때 독일어 구사 능력이 부족하다면 대기업 보다는 스타트업 기업에 주목할 필요가 있다. 독일의 IT 스타트업 기업은 연방정부의 지원을 받아 급속한 성장을 보이고 있으며 연봉수준이나 복지도 우수한 편이다. 또, 대부분의 기업들이 외국인 전문인력을 채용할 때 비자 발급을 적극 지원해주고 있으며 경우에 따라서는 이주 지원까지 해주는 경우가 있다. 더욱이 이러한 스타트업 기업들의 경우 외국인 채용에 거부감이 없으며 직원 간 커뮤니케이션도 영어로 이루어지고 있어 독일어를 전혀 못할 경우에도 관련 전문지식과 경력을 통해 취업이 가능하다. 대게 구인공고의 Job Description이 독일어로 기재되어 있지 않은 한 독일어 구사 능력을 요구하지는 않는다. 독일 IT기업의 일반적인 전문인력 채용과정과 기술 면접에서 가장 자주 나오는 질문 유형을 예시하면 아래와 같다.

독일 IT 기업 채용 절차(SW 프로그래머)

입사지원(서류 및 포트폴리오)→1차 면접(HR 담당자 전화 인터뷰)→2차 면접(CEO 또는 CTO 등 실무자 기술 면접) →3차 면접 & 코딩테스트 → 채용결정

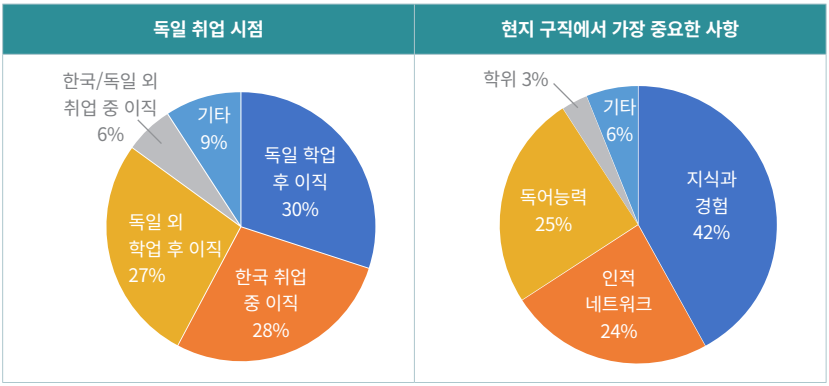
IT 산업: 기술 면접 질문 유형 예시(SW 프로그래머)

주요 항목	세부 질의 내용
Big O Analysis	• what is Big O? • How to use Big O to compare 2 algorithms • complexity of BTS & major sorting algorithms
Sorting Algorithm	• be familiar with 4 or 5 top sorting algorithms • be able to code an O(n log n) sort
Data Structure	• Array, Heap, Queue, Stack, Hash table
Graphs	• DFS, BFS, Dijkstra's • recognize a problem as a graphing problem, and be able to code a solution
Trees	• Binary search tree • InOrder, PreOrder, PostOrder traversal

엔지니어(IT 외)

이·공계열의 전문인력을 대상으로 다양한 산업에서 높은 구인 수요를 보이고 있는 엔지니어(Engineer)는 말 그대로 각 분야의 전문가(specialist)를 채용하는 과정임에 따라 EU 역외 국가에서 아카데미 학위를 받은 외국인 전문인력을 채용할 경우 전문성을 인정받은 경력자를 우선시한다. 물론, 대학을 막 졸업한 신규 구직자라도 독일어 구사 능력이 유창하며, 해당 분야에서 전문성을 인정받은 경력이 있을 경우 해당 직종으로의 취업이 가능하기는 하다. 하지만, 현실적으로 관련 전공과 직접적으로 연계된 실무 경력이 거의 없는 대다수의 국내 신규 대졸자의 경우에는 결국 독일어 구사 능력과 국내 대학에서 취득한 학위만으로 독일 현지의 채용 시스템을 통과해야 하는데 상기와 같은 해당 분야의 채용 구조를 고려할 때 이는 아주 어려운 일이다. 따라서 해당 직종의 독일 취업을 원하는 국내 재학생 및 졸업생의 경우에는 관련 전공 분야의 독일대학 유학을 통해 학위를 취득한 후 현지 기업에 취업하거나 혹은 국내 기업에 우선 취업한 후 경력을 쌓은 다음 독일 현지 기업으로 이직하는 것을 보다 효율적인 대안으로 고려해 볼 수 있다. 실제로 2018년 5월 재독한국과학기술자협회(http://www.vekni.org)가 설문 조사한 자료에 따르면 설문에 응한 독일 내 이·공계열 전문인력 취업자 69명 중 단 1명만이 한국에서 학업을 완료한 후 취업한 것으로 나타나 국내 대학을 갓 졸업한 신규 구직자가 엔지니어로 독일 현지 기업에 취업하는 것은 아주 특수한 일부의 예외적인 경우에 불과하다는 것을 알 수 있다. 이에 반해, 취업자 중 30%는 독일에서 학업을 마친 자이며, 28%는 한국에서 취업 중 이직한 것으로 나타났는데 이는 해당 분야의 독일 현지 취업을 위해서는 국내에서 관련된 경력을 쌓은 후 이직하거나 독일 유학을 선택하는 것이 가장 좋은 전략이 될 수 있음을 확인시켜 준다. 또, 설문조사 결과 해당 분야의 독일 취업을 위한 가장 중요한 요인을 묻는 질문에 25%의 응답자가 독일어 구사 능력을 지적하고 더욱이 한국인 구직 시 가장 취약한 부분을 묻는 질문에는 총 54%의 응답자가 독일어 구사 능력이라고 답한 것으로 나타났다. 이는 엔지니어의 경우 영어 구사 능력이 뛰어나지 않은 독일 현지의 테크니션들과 자주 커뮤니케이션을 해야 하기 때문에 일정 수준의 독일어 구사 능력을 갖추어 놓은 것이 취업에 유리하게 작용할 수 있음을 의미한다. 따라서 엔지니어로 독일 현지 기업에 취업하기 위해서는 취업분야에 대한 지식과 경험을 쌓는 동시에 독일어 구사 능력 향상을 위한 노력도 지속적으로 병행해야 할 것이다.

재독한국과학기술자협회 설문조사 결과(일부)



자료: 재독 한인 과학기술자의 독일 내 취업여건 설문결과 중 일부(재독한국과학기술자 협회)

의료·보건

의료·보건 분야에서 많은 해외 인력을 필요로 하는 간호사 등은 취업비자를 통한 독일 현지 취업이 아주 용이한 편이다. 앞서 언급한 바와 같이 이미 국내 대학을 졸업하여 관련 자격을 취득한 자는 독일에서 해외 취득 자격증 인정 절차를 거쳐 바로 일을 할 수 있으며 관련 자격증이 없는 비전공자의 경우에도 독일의 직업훈련 과정을 거쳐 취업하는 것이 가능하다. 단, 어떤 형태로 취업을 하던 환자와의 원활한 커뮤니케이션을 위한 일정 수준의 독일어 구사 능력(B2 이상)은 필요하다. 따라서 해당 분야의 독일 취업을 위해서는 전문자격을 취득하는 것과 함께 독일어·영어 등의 외국어 습득이 가장 중요하다고 할 수 있다. 그런데 해당 분야는 독일 내에서 가장 급히 인력을 필요로 하는 직종임에 따라 독일어 실력이 부족해도 먼저 취업을 허가한 후 일을 하면서 일정 기간 내에 독일어 구사 능력을 향상시키도록 요구하는 경우도 있다. 즉, 경우에 따라서는 이미 관련 전문 자격을 취득한 경우 초급 수준의 독일어 구사 능력만으로도 취업이 가능하다는 것이다. 다만, 국내에서는 현실적으로 구인 기관의 구체적인 채용 조건이나 아우스빌둥(직업훈련)이 가능한 직장 등을 면밀히 파악하기 힘들기 때문에 해당 분야에서는 독일 현지 기관과 협정을 맺고 독일 간호사 취업 및 직업교육을 매칭하고 있는 일부 국내·외 민간 업체를 활용하는 것이 효율적인 취업 전략이 될 수 있다. 한편, 한국보건복지인력개발원에서는 국내 보건의료인의 해외진출을 지원하기 위해 다양한 프로그램을 개설 및 운영하고 있으니 동 분야로 독일 해외 취업을 희망할 경우 관련 교육에 참여하는 것

도 도움이 될 수 있다. 뿐만 아니라 한국산업인력공단 등이 주관하여 매년 간호사 해외취업 설명회를 진행하고 있으니 독일 등 해외취업을 희망하는 간호사는 이를 참조하기 바란다.

무역·유통 및 영업직 등

독일 현지 기업이 무역·유통 분야의 포워딩 및 사무직 직원을 채용하거나 기타 영업직을 채용할 경우에는 관련 경력과 상당한 수준의 독일어 및 영어 능력을 필요로 하는 경우가 많다. 더욱이 독일 내에서 해당 직종들이 인력 부족 직종으로 분류되어 있지 않아 독일어가 유창하지 않고 경험이 거의 없는 국내 신규 대졸자가 해당 분야의 독일 현지 기업에 취업하기는 아주 힘든 경향이 있다. 이에 반해, 독일 현지에 있는 한국 기업들에서는 해당 분야의 한국인 채용 수요가 꾸준히 있으며 이들 기업들에서는 지원자의 전공, 경력 그리고 아주 높은 수준의 독일어 구사 능력을 필수적으로 요구하지 않고 있어 국내 신규 대졸자의 취업이 비교적 용이한 편이다. 하지만, 상당한 수준의 영어 능력을 요구하는 경우가 많기 때문에 보다 원활한 취업을 위해서는 유창한 영어 구사 능력과 함께 기본적인 의사소통이 가능한 정도의 독일어 능력을 확보해 두는 것이 좋다. 또, 독일의 무역법규 등 실무와 관련된 이론을 숙지하고 OA(Excel, PPT) 활용 능력을 쌓아 놓는 것도 관련 분야의 취업에 크게 도움이 될 수 있다.

한편, 유통·물류 산업 중 COVID-19 이후 더욱 큰 성장을 보이고 있는 E-commerce 분야의 취업 유망직종을 전문가급과 보조자급으로 구분하여 각 그룹별 주요 업무와 요구되는 필요 역량을 요약하면 다음과 같다.

E-commerce 관련 직종(IT 전문인력 제외) 주요 업무 및 필요 역량]

구분	전문가(시장분석가, 디지털 마케터 등)	보조자(창고관리, 행정보조 등)
업무	• 기업의 제품 및 소득 창출 사이트의 전반적인 개발 감독 • 고객에게 가장 적합한 사용자 친화적인 기능 및 레이아웃에 대한 연구 수행 • 플랫폼 변경 테스트 및 결과 모니터링 • 더 많은 고객을 유치하고 유지하는 플랫폼 업데이트 적용 • 영업 인사이트를 검토하여 영업전략 개발 • 고객 친화적인 인터페이스 환경 구축, 법적 고지 사항 준수여부 검토 • 프로모션 개발	• 모든 플랫폼에서 재고 파악 • 웹사이트 배너 업데이트, 방문 페이지 작성 및 프로모션 만들기 • 크리에이티브, 브랜드 및 제품과 같은 내부 팀과 긴밀히 협력하여 웹사이트 최신 상태 유지 • 구글, 페이스북 등 광고 모니터링 • 적절한 사용자 인터페이스와 경험 최적화를 보장하기 위해 기술팀과 협력 • 매주 판매 실적 보고 • 임시 요구사항으로 팀 지원
역량	• 유관기관 3년 이상 경력 • 의사결정 능력 • 데이터 분석 • 웹디자인 및 개발 기술 • 협업 및 팀 구성 능력 • 고객서비스 기술 • 최상급 수준의 영어 구사 능력과 의사소통 능력	• 경력 무관 • 콘텐츠, 제품 및 재고 관리 능력 • SEO 및 SEM에 대한 지식 • 쇼핑 플랫폼의 기술과 지식 • 강력한 카피라이팅 및 편집 기술 • 중급이상의 MS-office 능력(특히, 중/상급 수준의 excel 능력) • CSS 미디어 쿼리 지식

E-commerce 관리 분야는 단순노무직(예: 창고관리, 운송업 등)을 제외하고는 통상 entry level의 보조자 직군에서 출발하여 마케팅, 영업 또는 정보 기술 역할 등에서 실무 경험을 쌓은 후 전문가급 직종으로 이동하는 경로를 따른다. 상기 표에 제시된 바와 같이 E-commerce 관리 분야 취업의 출발점이 되는 entry level의 보조자 직군의 경우에도 필요로 하는 역량이 비즈니스 분야에 국한되지 않고 웹디자인 및 웹 개발과 같은 IT 지식을 필요로 하고 있다. 따라서 동 분야의 해외취업을 희망하는 구직자는 여러 기술 과정을 수강하여 사용자 친화적인 플랫폼 구축에 대한 고급 이해를 갖도록 노력할 필요가 있다. 이러한 맥락에서 검색 엔진 최적화 모범사례, 콘텐츠 관리 시스템 및 마케팅 소프트웨어 시스템 등에 대한 온라인 과정 및 튜토리얼을 수강하는 등 다양한 주제 및 응용 프로그램에서 인증을 획득하는 것 또한 취업에 도움이 될 수 있다. 현재 국내·외 다수의 기관에서 E-commerce 양성과정 등 다양한 형태의 관련 교육 프로그램을 제공하고 있으며, 대표적인 프로그램으로는 한국무역협회가 주관하는 Global E-commerce 전문가 양성과정을 들 수 있다. 한편, 대부분의 경우 학사 학위를 요구하지만 비즈니스, 마케팅, 커뮤니케이션 또는 관련 분야에서 석사 학위를 선호하는 경향이 있으므로 경력개발 과정에서 이에 대한 고려도 필요할 수 있다.

무역아카데미 Global e-Commerce 마스터 모집 공고(예시)

교육과정	
교육기간	2022. 2. 28(월) ~ 6. 10(금) 4개월, 400시간
교육장소	코엑스(COEX) 4층 무역아카데미 ICT교육센터 서울 강남구 삼성동 2호선 삼성역, 9호선 봉은사역
교육내용	플랫폼 운영전략 및 실무, 마케팅 및 실습, 무역실무 등 ※ 세부 커리큘럼은 홈페이지 참고 (newtradecampus.kita.net)
교 육 비	총 200만원 (일시납) ※ 강남구 또는 용산구 거주자 교육비 100% 지원
주요혜택	취업 지원, 실습지원비 / 발표대회 조별 상금 지급 등
기 타	국민취업지원제도 II유형 참여자가 과정 등록시 28.4만원/월(최대 6개월) 고용노동부 지원

지원 및 접수	
지원자격	정규 4년제 대학교 졸업(예정)자 (7학기 이상 수료자) 전공 무관, 외국어 우수자 우대
접수기간	2022. 1. 3(월) ~ 2. 10(목)
선발절차	1차 서류전형 / 2차 면접전형 (영어면접 포함)
접수방법	무역아카데미 홈페이지 → 취업연계 → 취업연계 홈 → Global e-Commerce 마스터 → 지원하기
문 의 처	한국무역협회 무역아카데미 Tel 02-6000-5968 E-mail mjhoon@kita.net

자료: 한국무역협회

04. 취업을 위한 핵심 포인트

취업에 필요한 독일어 등 외국어 구사 수준

독일 현지에서 일하기 위해서는 독일어 구사 능력이 일정 수준 이상 되어야 한다는 것은 너무나 기본적이고 당연한 요구사항이다. IT 업종은 통상 B1 또는 B2 이상, 그 외 독일 현지 기업은 C1 이상의 유창한 독일어 구사 능력을 필수 사항으로 요구하는 경우가 많으며 한인 및 독일 진출 한국기업에서도 B2 이상의 독일어 능력을 요구하는 경향을 보이고 있다. 독일어를 검증하기 위한 공인 시험은 아래 그림에서와 같이 다양하나 괴테-인스티투트(Goethe-Zetifkat)와 테스트다프(TestDaF)가 가장 많이 이용된다. 두 시험 다 모두 국내에서 응시할 수 있다. 특히 COVID-19로 인해 2020년 10월부터 두 시험 모두 PBT(기존 종이 시험)와 IBT(인터넷 기반 시험) 방식을 병행하고 있으며 시험 일정 및 장소 등에 대한 구체적인 내용은 아래 표시된 주관사 홈페이지에서 확인할 수 있다.

괴테-인스티튜트: https://www.goethe.de/ins/kr/de/index.html
테스트다프: https://www.testdaf.de/de/teilnehmende/mein-testdaf/testdaf-termine-und-anmeldung/

또, 다양한 국가의 외국인이 함께 근무하는 직종이나 글로벌 고객사와의 커뮤니케이

션이 많은 직종의 경우에는 주요 의사소통 언어가 영어이기 때문에 일정 수준 이상의 독일어 실력과 함께 유창한 영어 구사 능력을 요구한다. 특히, 직종이나 직위에 따라 다르지만, 일반적으로 독일 기업은 TestDaF, 토플, 토익과 같은 공인된 인증기관의 성적표나 자격증보다는 실제 인터뷰에서의 언어 구사 능력을 더욱 중시하는 편이다. 한국에서 정규교육 과정을 거쳐 대학을 졸업한 후 짧은 기간 내에 독일 취업에 성공한 구직자들은 독일 취업을 목표로 할 경우 독일어 구사 능력 향상을 위해 다년간의 노력이 선행될 필요가 있다고 말한다. 따라서 독일 취업을 위해서는 독일어 및 영어 구술 능력을 향상시키기 위한 노력을 꾸준히 하여 자신감을 가지고 영어 및 독일어 면접에 임할 수 있도록 미리 준비해야 할 것이다.

독일어 수준(언어에 관한 유럽공통참조기준) 및 독일어 시험

<table>
<tr><th>어학수준</th><th>독일문화원 어학증명</th><th>TestDaF</th><th>DSH</th><th>Telc 어학증명</th><th>DSD</th><th>TOEFL iBT</th><th>TOEIC</th></tr>
<tr><td>C2</td><td>Goethe-Zertifikat C2: Großes deutsches Sprachdiplom</td><td></td><td>DSH3</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>C1
(약 900 시간)</td><td rowspan="2">Goethe-Zertifikat C1</td><td>TDN 5</td><td rowspan="2">DSH2</td><td rowspan="2">Telc Deutsch C1 Hochschule</td><td rowspan="3">DSD 레벨 II
주정부 문화부장관협의회 (KMK)가 주관하는 DSD 학생 어학시험</td><td rowspan="2">110-120</td><td rowspan="2">적어도 945
듣기 / 읽기</td></tr>
<tr><td rowspan="2">TDN 4</td></tr>
<tr><td>B2
(약 700 시간)</td><td>Goethe-Zertifikat B2</td><td>TDN 3</td><td rowspan="2">DSH1</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2">87-109</td><td rowspan="2">적어도 785
듣기 / 읽기</td></tr>
<tr><td>B1
(약 550 시간)</td><td>Goethe-Zertifikat B1</td><td></td><td></td><td></td><td>DSD 레벨 I
주정부 문화부장관협의회 (KMK)가 주관하는 DSD 학생 어학시험</td><td>57-86</td><td>적어도 550
듣기 / 읽기</td></tr>
<tr><td>A2
(약 300 시간)</td><td>Start Deutsch 2</td><td></td><td></td><td></td><td>DSD A2
주정부 문화부장관협의회 (KMK)가 주관하는 DSD 학생 어학시험</td><td></td><td>적어도 225
듣기 / 읽기</td></tr>
<tr><td>A1
(약 150 시간)</td><td>Start Deutsch 1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>적어도120
듣기 / 읽기</td></tr>
</table>

자료: 주한독일고등교육진흥원(https://www.daad.or.kr/ko/)

이력서 작성하기

한국 취업과 마찬가지로, 서류 전형은 독일 취업의 첫 번째 관문이므로 매우 중요하다. 서류 전형에서 일반적으로 이력서(Lebenslauf), 자기소개서(Motivationsschreiben/Anschreiben) 및 졸업장을 포함한 경력 관련 증빙 자료를 제출해야 한다. 이력서는 지원자의 정보가 요약돼 있어 기업 인사담당자들이 대개 장문의 자기소개서보다 먼저 확인하는 서류로, 지원자가 과연 회사와 직무에 적합한지에 대한 첫인상을 결정한다. 자기소개서는 이력서에 기재한 객관적인 내용을 바탕으로 지원동기, 본인의 장점, 업무 관련 능력을 지나친 과장 없이 기술해야 한다. 특히 독일의 이력서와 자기소개서의 경우, 한국에서 사용하는 형식과 다르기 때문에 이를 꼭 염두에 두고, 사전에 어떤 형식을 사용해야 하는지 미리 체크할 필요가 있다. 독일취업 온라인 멘토링 데이에 참석한 독일 노동청 담당자 Mrs. B 역시 독일 형식에 맞는 서류의 중요성을 강조하고, 이력서와 자기소개서의 경우, 지원하는 포지션의 요구 사항에 맞게 작성해야 하며, 작성한 뒤 독일 원어민에게 피드백을 받을 필요가 있음을 조언한 바 있다. 나아가 자신이 취업하고자 하는 기업이 인력풀을 구축하고 있으면 회사의 인터넷 사이트 즉, 인력풀에 이력서를 등록하고 주기적으로 지원서류를 업데이트 할 필요도 있다. 이러한 기업의 경우 인사담당자가 등록한 지원자의 이력서를 검토하고 먼저 연락을 하는 경우도 빈번하기 때문이다. 이상의 내용을 포함하여 독일 해외취업을 위한 이력서 및 자기소개서 작성 Tip과 기타 유의 사항을 정리하면 아래와 같다.

독일 현지의 일반적인 이력서 양식 및 작성 방법

Lebenslauf(Curriculum Vitae)

Persönliche Daten(개인 정보)

Name(이름):
Adresse(주소):
Telefon(전화번호):
e-mail-Adresse(이메일 주소):
Familienstand(가족사항):
Staatsangehörigkeit(국적):
Geburtsdaten(생년월일):

사진첨부

Berufliche Qualifikation(경력 증빙 자료)

- 연도순으로 정리(오름차순 혹은 내림차순으로 일관되게 정리)

Schulische Ausbildung/Studium(학력)

- 최근 이력부터 내림차순으로 정리

Berufliche Erfahrungen(경력)

- 최근 이력부터 내림차순으로 정리: 이때 채용공고 상 요구하는 경력이 있으면 이에 대해서는 더욱 자세히 기술한 필요가 있음. 또, 전공과 일치하지 않는 경력도 기재하는 것이 좋음.

Sprachkenntnisse(외국어 구사 능력)

- German: first language
- English: fluent in writing and speaking
- Spanish: basic knowledge 의 형태로 표시.

Hobbies(취미)

- Socialising with friends and family, cooking vegetarian food and baking cookies and cake, sports(swimming and running) and traveling 와 같은 형태로 작성.

  가능한 인사담당자가 구직자에 대해 보다 많이 알 수 있도록 자세히 작성하는 것이 좋음.

[작성 Tip 요약]

- 분량: 최대 3페이지 내로 핵심내용을 간결하게 작성
- 양식: 각종 서식(문단 크기, 날짜 표시, 폰트 등)을 통일성 있게 구성
  - 날짜는 최근의 이력부터 내림차순으로 정렬하고 연도뿐만 아니라 월 단위까지 정확하게 기재하고 경력기간도 `O년 O개월`로 자세히 작성하는 것을 추천
  - 기업 브랜드 컬러를 반영한 이력서 템플릿은 인사담당자에게 신뢰감을 전달할 수 있음: Stepstone(https://www.stepstone.de/Karriere-ewerbungstipps/bewerbungsvorlage/) 등 각종 온라인 채용포털에서 무료 다운로드 가능
- 사진: 독일 노동법에 따라 사진을 넣지 않아도 무방하나 가급적 단정한 모습 잘 나온 최근 사진을 첨부하는 것이 보다 좋은 인상을 줄 수 있음.
- 경력사항: 모든 경력을 타임라인에 맞춰 빠짐없이 기재. 이때 이직이 잦거나 특정한 이유 없이 공백이 있는 경우에는 감점 요인이 될 수 있음. 따라서
  - 경력 상 공백 기간이 있다면 해당 기간 활동도 기재하는 것이 필요
  - 독일 외 제3국이나 한국에서 취득한 학력의 경우 KOTRA University, Seoul, Südkorea 등으로 학교 소재지를 친절히 안내하는 것을 추천함.
- 자격사항: 채용공고에 기재된 용어를 그대로 활용해 이력서에 기재
- 비자 및 언어: 외국인으로 지원 시 근로 가능 비자 소지 유무와 언어능력은 중요한 판단 요소이므로 필수 기재
  - 인사담당자들은 채용 시 근무시작 가능일 등을 가늠하기 위해 지원자의 현재 거주지 정보에 관심을 가지므로 반드시 기재하는 것을 추천
  - 언어능력은 자격증이 있으면 점수와 취득일자를 기재하고 없는 경우 언어능력 향상 과정을 자기소개서에 언급 필요

자료: 월드잡플러스(www.worldjob.or.kr)

독일 취업을 위한 자기소개서 작성 Tip 및 기타 유의 사항

자기소개서	• 분량: 1~2페이지 내로 지원동기, 본인의 장점, 업무 관련 능력 등을 지나친 과장 없이 서술 • 양식: 각종 서식(문단 크기, 폰트 등)을 통일성 있게 구성하는 동시에 독일 편지 양식에 준해 기업 인사담당자 성명을 직접 언급하고, 연이어 본인이 지원한 포지션(Marketing Manager 등)을 다시 한번 정확히 언급 후 지원동기를 설명하는 것이 중요함. • 서론: 서론 부분에서 기업과 지원분야에 대한 관심을 피력하여 기업 인사담당자에게 좋은 인상을 심어주는 것이 필요함. • 본론: 자신의 장점과 업무 관련 능력을 부각하면서도 이력서를 기반으로 객관성 유지 • 결론: 인사담당자가 자기소개서를 읽는 데 시간을 할애한 점에 대해 간단한 감사와 입사 시 포부를 기재 후 서명
기타	• 이메일 계정: 평소 개인의 별명 등이 포함된 이메일 계정보다 성명 등이 기재된 이메일 계정이 인사담당자에게 신뢰를 줄 수 있음. • 지원서류 구성: 인사담당자에게 이메일로 채용서류를 송부할 때에는 (1) 자기소개서(Anschreiben), (2) 이력서(Lebenslauf), (3) 이력 관련 증빙자료 순서로 지원서류철(Bewerbungsmappe)을 구성하고 1개 파일로 송부 • 개인적인 사항: 업무와 무관한 내용은 기재하지 않으며 취미의 경우 자신이 현재 하는 것만 기재 • 지원서류 간 일치유무: 복수 언어로 지원서류 작성, Linkedin 등 비즈니스 SNS 공개, 다수의 증빙자료 첨부 시 내용상 일치 유무 검토 필요 • 독일어, 영어, 한국어 등 2개 이상의 언어로 지원서류를 작성하는 경우 각 언어별로 기재한 내용이 상호 일치해야 함. - Linkedin, Xing 등 비즈니스 SNS를 통해 인사담당자를 접촉할 경우 SNS 프로필이 지원서류와 일치하는지 확인 - 학위, 자격증 등 다수의 증빙자료 첨부 시 지원서류 내 기재한 취득일자 및 내용과 동일한지 확인 필요 • 오타: 내용상의 오타 뿐 아니라, 특히 기업명 또는 인사 담당자명을 기재 시 오탈자가 없는지 최종 확인 - 국내 진출기업에 지원 시 한글 기업명은 올바로 기재했으나 영문 기업명에서 오탈자 다수 발견

면접전형

서류 심사를 통과하게 되면 전화 또는 이메일을 통해 면접대상자로 선정되었음을 전달한다. 따라서 취업을 준비하고 이력서를 낸 상태에서 면접 통지를 기다리고 있다면 070번호나 해외번호 전화를 놓치지 않고 받고, 기본적인 예의를 잘 지키는 것이 좋은 첫인상을 줄 수 있을 것이다. 통상 서류 심사 합격을 통보한 다음 면접까지는 약 1-2주 정도의 시간을 주는 편이다. 독일 기업들은 면접을 개인의 성향과 능력을 세밀하게 파악하기 위한 기회로 삼고 있어 한국처럼 그룹 면접을 하는 경우는 드물며 다수의 면접관 대 지원자 1인의 심층 면접 형태로 진행되는 경우가 많다. 이는 또한 서류 심사가 까다로운 편이기 때문에 서류심사를 통과한 지원자를 긍정적으로 평가하고 호감

을 가지고 접근하고 있다는 것을 반증하는 것이기도 하다. 따라서 서류 합격 후 1-2주의 기간 동안 제출한 이력서와 채용공고를 꼼꼼히 다시 확인하면서 면접 준비를 철저히 해야 한다. 면접을 준비할 때에는 개인적인 질문(장점, 단점, 기본적 자기소개 등), 경력에 관한 질문, 지원 기업의 산업과 기술에 관한 질문 등을 주요 항목으로 잡고 예상 질문을 뽑아 연습하는 것이 좋다. 예상 질문이 많을 경우 전체 문장을 암기하기는 것은 어렵기 때문에 질문의 키워드를 기억하는 형태로 준비하는 것이 효율적이다. 또, 면접 과정에서 답하기 어려운 질문에 대해서는 지식을 짜내어 답변하기보다는 부족한 부분은 앞으로 적극 보완하겠다는 형태로 솔직히 답변하는 것이 좋다. 나아가 면접이 끝나기 전 회사 혹은 직종에 대해 몇 가지의 영리한 질문(급여나 복지 조건에 대한 질문이 아니라 회사의 시스템 변화나 회사의 비전에 대한 자신의 생각 등)을 하여 회사 및 직무에 대한 본인의 관심을 적극적으로 보여줄 필요도 있다.

한편, 독일 현지 기업과 독일 진출 국내 기업을 구분하여 살펴보면 먼저, 독일 현지기업은 상대적으로 면접을 통해 지원자의 능력과 경력이 해당 포지션에 잘 부합하는지 등 업무 적격성을 파악하는데 초점을 두고 있어 리더십·회사비전·산업에 대한 이해 등과 관련된 질의응답에 많은 시간을 할애하는 편이다. 따라서 업계와 회사의 최신 뉴스 및 산업의 주요 기술 등은 완벽하게 숙지하도록 노력해야 한다. 이에 반해 독일 진출 국내 기업의 경우에는 한국 본사와의 교신 업무가 많은 특성상 해당 포지션에 대한 질문보다는 회사에 대한 전반적인 관심도, 성격, 독어 및 영어 언어 구사력에 상대적으로 집중하는 경향이 있다. 현지 기업과 진출 기업 모두 화상면접과 대면면접을 병행해 왔으나 특히 COVID-19로 이후로는 화상면접 비중이 더욱 크게 증가한 추세를 보이고 있다. 독일 해외취업을 위한 면접 유의사항을 면접 유형별(화상 vs. 대면)로 요약하면 다음과 같다.

면접 유의사항

구분	유의사항
화상면접	• [시간조율] 기업과 사전에 시간을 조율할 때 면접 시간대 전후 여유시간을 충분히 설정. • [면접 플랫폼] 독일은 Skype, Zoom, Google Hangout, WebEX, Facetime, Whatsapp 등 다양한 플랫폼을 활용하므로, 면접 시 사용할 플랫폼이 정해질 경우 면접 당일에 당황하는 일이 없도록 해당 플랫폼 사용법을 미리 숙지하는 것이 중요함. • [조명 및 배경화면] 조명이 너무 어둡거나 밝으면 인사담당자가 지원자를 제대로 볼 수 없으므로 적당한 조명을 확보하고, 배경화면은 흐릿하게 처리하거나 과도하지 않은 이미지를 사용하여 최대한 인사담당자가 지원자에게 집중할 수 있는 환경을 조성해야 함

화상면접	• [충분한 준비] 대면면접과 동일하게 사전에 예상 질문리스트를 만들어 철저히 준비해야 하며 면접 시 화상이라는 이유로 출력한 대본을 읽는 것은 지양해야 함. 독일에서는 최근 들어 소위 '화상 피칭'을 실시하는 기업들이 늘어나고 있으므로, 사전에 인사담당자에게서 제공받은 질문리스트를 가지고 스톱워치를 이용해 지인과 함께 반드시 사전 연습을 하고 실전에 임해야 함. • [기타①] 인터넷이 안정적인지 확인하고 화상면접도 결국 대면면접과 같다는 마음가짐으로 복장 역시 대면 면접과 똑같이 준비하는 것을 추천함. 또한 화상면접으로 물리적 제약이 수반되지만 미소를 유지하고 상황에 적절한 제스처를 취함으로써 인사담당자에게 긍정적인 인상을 줄 수 있음. • [기타②] 카메라를 내려다보는 위치에서 면접을 하는 것보다 가급적이면 카메라와 동등한 눈 위치를 맞출 필요가 있음.
대면면접	• [시간엄수] 면접시간보다 여유 있게 회사에 도착할 수 있도록 교통편 파악: 특이사항에 대비해 인사담당자의 전화번호를 반드시 휴대폰에 저장. • [지원서류 지참] 이미 인사담당자에 보냈으나 하드카피본은 면접 시 지참. • [드레스코드] 회사의 특성과 분위기에 맞는 드레스코드를 사전 검색 필요. • [이력 공백 기간 설명] 이력에 공백 기간이 있을 경우 이에 대한 논리적인 설명 준비. • [자기소개] 이력서에 기재한 자신의 강점과 현재까지의 경력을 설명할 때 구체적인 사례 또는 수치를 들어 설득력을 높이는 것이 중요함.

자료: Stepstone, KOTRA 프랑크푸르트 및 함부르크무역관 보유자료 종합

참고로, 상술한 내용을 포함하여 독일 현지 기업 면접 준비를 위한 체크리스트와 가장 보편적인 질문 유형을 예시하면 아래와 같다.

면접 질문 예시

English	German
What is your greatest strength?	Was ist Ihre größte Stärke?
Tell me about yourself	Erzählen Sie mir etwas über sich
Why should we hire you?	Warum sollten wir Sie einstellen?
Why do you want this job?	Warum wollen Sie diesen Job?
How do you handle stress and pressure?	Wie gehen Sie mit Stress und Belastung um?
Tell me about something that's not on your resume.	Erzählen Sie mir etwas, das nicht in Ihrem Lebenslauf steht.
How do you handle success/failure?	Wie gehen Sie mit Erfolg/Niederlagen um?
What is your greatest weakness?	Was ist Ihre größte Schwäche?
Describe a typical work week.	Beschreiben Sie eine typische Arbeitswoche.
Describe your work style.	Beschreiben Sie Ihre Arbeitsweise.
How would you adjust to working for a new company?	Wie würden Sie sich an die Arbeit in einem neuen Unternehmen anpassen?
Do you work well with other people?	Können Sie gut mit anderen zusammenarbeiten?
Do you take work home with you?	Nehmen Sie sich Arbeit mit nach Hause?

Vorstellungsgespräch Checkliste

✔ Checkliste für die Anreise

☐ Gesprächstermin steht und ist von beiden Seiten bestätigt.
☐ Der Anfahrtsweg ist bekannt.
☐ Die Anfahrtszeit ist kalkuliert mit zehn Minuten Puffer.
☐ Sie kennen mindestens zwei öffentliche Parkplätze in der Nähe.
☐ Für den Verspätungsfall ist die Nummer des Ansprechpartners bekannt.
☐ Eine mögliche Fahrtkostenerstattung wurde vorab geklärt.
☐ Die Bewerbungsunterlagen sind vollständig und eingepackt.
☐ Im Gepäck sind auch Notizblock und Stift.
☐ Der Dresscode von Branche und Unternehmen wurde recherchiert.
☐ Saubere und bequeme Kleidung wurde entsprechend gewählt.
☐ Die Haare sind optimal frisiert und gewaschen.
☐ Der Wecker ist für den Tag gestellt und funktioniert.

✔ Checkliste für das Gespräch

☐ Die Firmen-Homepage wurde studiert, Zahlen und Namen recherchiert.
☐ Wissenswertes über das Unternehmen als Arbeitgeber ist geklärt.
☐ Die Stellenanzeige ist bekannt, ebenso alle wesentlichen Anforderungen.
☐ Wichtige Rückfragen sind gemerkt oder notiert.
☐ Die eigenen Gehaltsvorstellungen sind geklärt.
☐ Der typische Ablauf eines Vorstellungsgesprächs ist bekannt.
☐ Sie begrüßen den/die Gesprächspartner mit einem Händedruck und Lächeln.
☐ Im Gespräch halten Sie Blickkontakt und Körperspannung.
☐ Auf typische Fragen sind Sie vorbereitet.
☐ Auf Fangfragen genauso.
☐ Sie kennen alle unzulässigen Fragen, die Sie nicht beantworten müssen.
☐ Die Selbstpräsentation ist geübt und präsent.
☐ Erfolge und Erfahrungen lassen sich durch Beispiele belegen.
☐ Stärken und Schwächen können Sie nennen.
☐ Ebenso mögliche Lücken im Lebenslauf begründen.
☐ Sie machen keine negativen Aussagen über Jobs, Kollegen, Chefs.
☐ Am Ende fragen Sie, wie es weitergeht.
☐ Und wann Sie mit einer Entscheidung rechnen können.
☐ Das Gespräch endet erst, wenn Sie außer Sichtweite sind

✔ Checkliste für die Nachbereitung

☐ Sie bewerben sich weiter und steigern so Chancen.
☐ Sie reflektieren was gut, was schlecht gelaufen ist.
☐ Aus den Fehlern haben Sie für das nächste Gespräch gelernt.
☐ Entscheiden Sie sich für oder gegen den Arbeitgeber?
☐ Sie haben ein Dankschreiben vorbereitet.
☐ Sie verschicken es nach maximal drei Werktagen.
☐ Falls Sie nichts mehr hören, haken Sie frühestens nach drei Wochen nach.
☐ Im Fall einer Absage nehmen Sie diese nie persönlich.

01. 자기분석항목

효과적인 취업전략을 위해서 취업준비는 지원자의 결심과 자기분석에서 시작한다. 자기분석이란 자신의 장점과 단점, 적성, 전문분야의 능력, 흥미와 장래 꿈, 가치관 등을 스스로 되새겨보고 정리해보는 것이다. 또, 현재의 자신의 모습을 점검하고 되돌아보면서 자신을 객관적으로 평가해 장래의 모습을 그려보는 과정이다. 아래 자기분석항목과 점검내용을 토대로 질문에 답해보도록 한다.

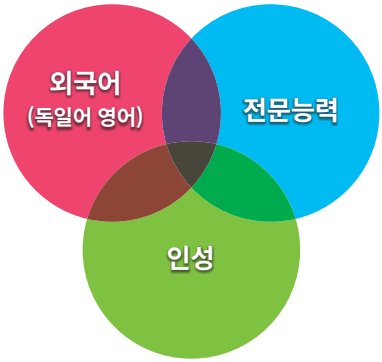
자기분석항목

	장단점	호불호	인간관계	흥미/ 가치관
개인	자신의 장점은? 자신의 단점은?	자신이 좋아하는 것? 싫어하는 것은?	사교적인가? 내성적인가?	본인의 흥미와 관심? 가장 소중한 것은?
가정	가족에게 공헌하는 것? 가족에게 부담인 것?	가족의 좋은 점? 가족생활의 싫은 점?	가족 내의 역할은? 가족 간 충돌경험은?	가족관계에서 소중한 것은?
학교	전공과 전문분야는? 적성과 안 맞는 과목은?	좋아하는 선생님, 선배? 싫어하는 학우?	학교에서 인간관계는? 상대하기 어려운경험?	어떤 과목에서 흥미?
회사	능력을 발휘한 경험? 본인이 서투른 점?	직무경험(아르바이트)에서 좋고 싫었던 경험?	직장 내 어려웠던 인간관계는?	흥미로웠던 일 경험?

자기분석표 기입 후 자신의 적성에 맞는 업계를 면밀히 검토하고 중점 연구 대상 업계를 좁혀나간다.

자기 평가를 위해서 인사담당자들이 강조하는 능력밸런스를 중심으로 취업로드맵을 점검해 보도록 한다

능력밸런스



독일어 및 영어 : 독일취업을 위해서 유창한 독일어 능력은 기본적인 취업조건이다. 또, 글로벌 기업이나 글로벌 고객사를 지닌 기업의 경우 영어 능력을 요구하는 경우도 많다. 직종별로 요구하는 독일어 및 영어 수준이 차이가 있기는 하나 대부분의 기업들이 비즈니스레벨의 영어와 업무 진행에 무리가 없는 수준의 독일어(B2이상) 구사 능력을 요구하고 있다. 각 유망직종별 외국어 능력 요구 수준에 대한 보다 구체적인 내용은 전술한 직종별 취업역량을 참고하길 바란다. 참고로 언어에 관한 유럽공통참조기준(GER)에 따라 구분된 외국어 능력 기준을 예시하면 다음과 같다.

독어 및 영어 능력 구분 기준(GER)

기초적 언어 사용	
A1	구체적인 욕구 충족을 지향하는 익숙한 일상적 표현들과 아주 간단한 문장들을 이해하고 사용할 수 있다. 자신과 다른 사람을 소개할 수 있으며, 다른 사람들에게 신상에 관하여(예를 들어 어디에 사는지, 어떤 사람을 알고 있는지, 어떤 물건을 가지고 있는지) 묻고, 이런 종류의 질문에 답할 수 있다. 대화 상대자가 천천히 분명하게 말하고 도와 줄 준비가 되어 있으면, 간단한 방식으로 의사소통을 할 수 있다.
A2	아주 직접적으로 중요한 분야(예를 들어 신상, 가족, 물건 사기, 업무, 가까운 주변 지역에 관한 정보)와 관련된 문장과 자주 사용되는 표현들을 이해할 수 있다. 반복적이고 단순한 상황에서 일반적이고 익숙한 문제에 대해서 간단하고 직접적인 정보 교환으로서의 의사소통을 할 수 있다. 간단한 수단으로 자신의 출신과 교육, 직접적인 주변 지역, 직접적인 욕구와 관련된 것들을 기술할 수 있다.
자립적 언어 사용	
B1	명확한 표준어를 사용하며 업무, 학교, 여가 시간 등과 같이 익숙한 것들이 주제가 될 때, 요점을 이해할 수 있다. 해당 언어 사용 지역을 여행하면서 마주치는 대부분의 상황들을 극복할 수 있다. 익숙한 주제와 개인적인 관심 분야에 대해 간단하고 조리 있게 표현할 수 있다. 경험과 사건에 대해 보고할 수 있고, 꿈과 희망, 목적을 기술할 수 있으며, 계획과 견해에 대해 짤막하게 근거를 제시하거나 설명할 수 있다.
B2	구체적이거나 추상적인 주제를 다루는 복합적인 텍스트의 주요 내용을 이해할 수 있다. 또한 자신의 전문 분야에서의 전문 토론도 이해한다. 쌍방 간에 큰 노력이 없이 원어민과 자연스러운 대화를 할 수 있을 만큼 준비 없이도 유창하게 의사소통을 할 수 있다. 폭 넓고 다양한 주제에 대해 분명하고 상세하게 의사를 표현할 수 있고, 시사 문제에 대한 입장을 설명하고 다양한 가능성들의 장단점을 제시할 수 있다.
숙달된 언어사용	
C1	수준 높고 비교적 긴 텍스트의 폭 넓고 다양한 주제를 이해하고 내포된 의미도 파악할 수 있다. 준비 없이도 유창하게 의사를 표현할 수 있으며, 이때 확연히 드러나게 어구를 찾는 일이 별로 없다. 사회생활과 직업생활, 대학교육, 직업교육에서 언어를 효과적으로 유연하게 사용할 수 있다. 복합적인 사안에 대해 분명하고 체계적이며 상세하게 의사를 표현할 수 있으며, 이때 텍스트 연결을 위한 다양한 수단을 적절하게 사용할 수 있다.
C2	읽거나 듣는 것을 거의 모두 힘들이지 않고 이해할 수 있다. 문어와 구어로 된 다양한 자료에서 나온 정보를 요약할 수 있으며, 이때 그 근거와 설명을 조리 있게 재구성할 수 있다. 준비 없이도 아주 유창하고 정확하게 의사를 표현할 수 있고, 복합적인 사안을 다룰 때에도 비교적 섬세한 의미 차이를 구별하여 표현할 수 있다.

업무역량 : 취업 유망직종별로 요구하는 업무 역량 수준이 다르기는 하나 보편적으로 해당 직무의 경력이나 전문자격증 등을 요하는 경우가 많다. 이와 같이 전문능력은 특별한 자격이나 경험이 필요하고 이로 인한 지식과 노하우가 습득된 상태를 말한다.

전문능력 자기평가표 자기분석항목

	항 목	자기평가수준
1	관심업종에서의 인턴십 등의 경험이 있다.	1—네 2—아니오
2	나의 전공에서 해당 업무에 관한 특별한 과목을 제공한다.	1—네 2—아니오
3	관심업종과 관련하여 전문성이 높은 자격증을 보유하고 있다.	1—네 2—아니오

인성 : 독일 현지 기업들은 직무능력뿐만 아니라 팀플레이를 할 수 있는 인성을 중시하며 원활하게 업무를 진행할 수 있는 언어능력을 갖춘 사람을 선호한다. 특히, 자기통제력, 임기응변력, 적응성, 서비스마인드 등은 모든 직종을 막론하고 인사담당자들이 면접 시 주요하게 평가하는 항목이다.

지금까지 언급한 내용을 종합하여 독일 해외취업을 위한 자기분석항목 체크리스트를 아래에 예시하니 구직자 스스로 자신의 능력밸런스 상태를 확인하길 바란다.

독일 취업을 위한 자기분석 체크리스트

항 목		평가	
		YES	NO
1	본인이 희망하는 직종으로 취업이 가능한 방법에 대해 잘 알고 있는가? (유학 vs 직업훈련 vs 국내 기업 취업 후 이직 vs 한인 및 현지 진출 국내 기업 취업)		
2	문항 1을 통해 어떤 방법이 독일 취업을 위해 본인에게 가장 효율적인 전략이 될 수 있는지 결정하였는가?		
3	취업 희망 직종에서 요구하는 수준의 독일어 및 영어 능력을 갖추고 있는가?		
4	취업 희망 직종에서 요구하는 직무경력을 갖추고 있는가?		
5	취업 희망 직종에서 요구되는 전문성이 높은 자격증을 보유하고 있는가? (예: 보건의료업-자격증, IT-마이크로소프트 자격증 등)		
6	취업 희망 직종과 관련성이 높은 인턴십 및 아르바이트 등의 경험이 있는가? (예: 물류, 유통 - 서비스업에서의 인턴 및 아르바이트 경험)		
7	현재 이력서가 독일 현지에서 통상적으로 이용되는 형식과 내용을 갖추고 있는가?		
8	독일 기업에서 구직하는 다양한 취업 채널/경로(예. Xing, LinkedIn과 같은 BSNS, 전문 구인/구직 사이트, 기업 개별 홈페이지)를 알고 있는가?		
9	이직에 필요한 경력개발을 위하여 취업 초기에 낮은 임금(특히, 소규모 한인 및 현지 진출 한국기업)을 감내할 수 있는가?		
10	독일 기업 채용절차 및 면접의 형태와 내용에 대하여 숙지하고 있는가?		
11	취업허가 및 비자를 받는데 요구되는 건강상태 등의 결격사유는 없는가?		
12	나는 독일 문화를 충분히 이해하고 문화의 다양성을 존중하고 있는가?		

02. 기업관계자 및 취업자가 말하는 독일 취업 전략

독일 현지의 기업관계자 및 기 취업자가 언급하는 독일 취업의 필수조건은 크게 ① 독일 취업에 대한 구직자의 확고한 신념과 ② 유창한 영어 및 의사소통이 가능한 수준의 독일어 구술능력 ③ 취업 희망직종과 직접적으로 연계된 경력이다. 주지하는 바와 같이 독일과 한국은 많은 문화 차이를 지니고 있으며 이러한 차이에서 오는 괴리감

으로 인해 취업 후에도 쉽게 적응하지 못하는 경우가 많다. 또, 경제적인 측면에서도 독일 대도시 근무 시 높은 생활비용으로 인해 여유로운 생활을 영위하기 힘들 수 있으며 특히, 현지 취업자들과 주재원 간의 임금 격차 등에서 오는 괴리감으로 인해 직장생활을 이어가기 힘든 경우가 있다. 이에 따라 독일로 해외취업을 목표로 하고 있는 사람의 경우 독일 문화를 미리 파악하고 어떠한 경우에도 독일에서 직장생활을 유지해 자신의 경력을 확장해 나가겠다는 확고한 신념을 가질 필요가 있다. 뿐만 아니라 독일 취업 및 독일에서의 원만한 생활을 위해서는 원활한 의사소통이 가능한 독일어 능력이 필수적으로 수반되어야만 한다. 독일어 능력은 취업 요건이나 독일인 직원들과의 의사소통을 위해서도 필히 요구되나 독일 현지에서 안정된 생활 유지 차원에서도 필수적으로 갖추어야만 한다. 나아가 독일 현지 기업의 경우에는 외국인을 채용함에 있어 전문성을 확보한 경력자를 선호하는 경향이 있다. 따라서 국내 대학 재학생은 트레이니나 인턴 등의 방법으로 취업을 희망하는 직종과 관련된 경력을 미리 개발하고 이러한 경력이 없는 신규 대졸자의 경우에는 국내기업에 우선 취업하여 경력을 쌓은 다음 독일 현지 기업으로 이직하는 것이 좋을 것으로 보인다. 끝으로 독일의 경우 다양한 국가의 이민자들이 융화되어 사는 나라이기 때문에 개인의 차이을 인정하고 다양성을 존중하는 마음가짐도 필요하다.

참고로 2022년 6월 한국산업인력공단 월드잡플러스의 독일 해외취업 전·현직 멘토 3인과 실시한 인터뷰를 요약하면 다음과 같다.

독일 멘토단(독일 진출 국내 기업 재직자) 인터뷰 ①

Q: 최근 독일의 채용시장(신입직 vs. 경력직)은 어떤가요?

A: 2022년 가장 최근 독일 실업률은 5.1%로 예년에 비해 감소했습니다. 이는 2005년에 11.7%였던 것을 감안하면 점차적으로 줄어들고 있는 추세입니다. 체감상 채용시장도 그렇게 어렵지 않은 것 같습니다. 주변에서 일을 구하고자 하는 분들은 신입이든 경력이든 본인이 의지를 가지고 구직활동을 한다면 대부분 좋은 결과로 이어졌습니다.

Q: 독일 해외취업을 위한 효과적인 취업 경로(예: 유학 후 현지 취업 취업, 아우스빌둥을 통한 현지 취업, 국내 기업 취업 후 이직, 한인 및 한국진출 기업 취업)를 말씀해주세요.

A: 본서에 제시된 효과적인 취업경로에 대한 본인의 의견은 다음과 같습니다.

① 독일 유학을 통한 취업: 독일 유학을 통한 취업은 아무래도 독일어 및 독일 문화에 대한 이해가 선행되는 경우이기 때문에 비교적 어려움 없이 취업이 가능한 것으로 보입니다. 다만 독일 대학교에 합격하고 졸업하기까지 어렵다고 들어서 그만큼 시간과 노력이 많이 들어가는 방법인 것 같습니다.

② 아우스빌둥을 통한 취업: 개인적으로 이 경우를 아직 실제로는 보지 못했습니다. 아우스빌둥의 종류에 따라 다르겠지만 보통 학사나 석사보다 연봉이 낮은 것으로 알고 있어 본인이 하고자 하는 아우스빌둥의 연봉 수준을 잘 알아보고 시작하는 것을 추천드립니다.

③ 국내 기업 입사 후 독일 현지 기업으로 이직: 네 가지 방법 중 연봉이나 job position 면에서 가장 안정적인 방법이라고 생각합니다. 독일 현지 기업들도 여기서 졸업한 사람이 아니고서야 경력자를 선호한다고 느꼈습니다. 미리 이직하시고자 하는 회사와 position에 대해 공부해 두셔서 관련한 업무 경험을 쌓으시고, job vacancy가 항상 있거나 공채가 있는 것은 아니기 때문에 회사 홈페이지나 LinkedIn과 같은 플랫폼을 잘 활용하셔서 수시로 지원해보시길 바랍니다.

④ 한인 및 현지 진출 한국기업으로 취업: 저의 경우 이 방법으로 독일 취업에 성공했는데 학사 졸업 후 실무 경험이 전무하고 독일어를 할 수 없는 상황에서 제일 현실성 있는 선택이었습니다. 독일까지 와서 한국 기업에서 일하고 싶지 않은 분들이 계시나 일단 한국인을 필요로 하는 한국 기업에서 경력을 쌓으신 후 독일 기업으로의 이직을 노려보시는 것도 괜찮다고 생각합니다.

Q: 한국 청년들이 독일 해외 취업을 위해 어떤 것들을 준비하면 좋을까요?

A: 가장 중요한 것은 언어라고 생각합니다. 독일어든 영어든 적어도 한 가지 언어는 업무에 지장이 없을 정도로 유창하게 하실 줄 알아야 합니다. 그리고 독일은 case by case인 경우가 많기 때문에 최대한 많은 정보를 수집해보고 직접 부딪쳐 겪어보는 것을 권유 드립니다. 마지막으로 해외 생활을 하다보면 모국에서는 경험해보지 못했던, 경험하지 않아도 되는 일들을 종종 경험하고는 하는데 어려운 일이 닥쳤을 때 깊이 상처받거나 쉽게 좌절하지 않는 단단한 마음도 필요하다고 생각합니다.

Q: 독일 취업 시 주의해야 할 사항은 어떤 것이 있을지요?

A: 가끔 간절한 구직자의 상황을 이용하여 부당한 계약을 맺는 회사들이 있는 것 같습니다. 때문에 계약을 맺기 전에 항상 급여 및 복리 후생 등이 적합한지 잘 따져보고 결정해야 됩니다. Gehalt.de나 Google 검색창에 지역 및 position명을 검색해보면 대강의 급여 수준을 볼 수 있습니다. 참고로 독일 최저임금은 올해 10월부터 시간당 12유로로 인상될 예정입니다. 혹시나 취업과정이나 직장생활에서 법적인 문제가 발생한다면 프랑크푸르트 영사관에서 청년을 위한 법률자문 상담소를 운영하고 있으니 활용해보시길 바랍니다. 그리고 장기적으로는 변호사 보험을 들어 발생할 수 있는 법적 문제를 미리 대비하는 것도 방법입니다.

Q: 귀사는 어떤 기업입니까?

A: 삼성전기 독일법인은 생산은 하지 않고 판매를 통한 영업활동을 하고 있는 회사입니다. MLCC, Camera Module 등을 유럽지역에 판매하고 있으며 작년 매출 실적은 418M$, 올해 매출은 478M$를 전망하고 있습니다. 주요 거래선은 Bosch, Continental, Nokia 등이 있습니다. 참고로 삼성전기 연결 기준 2021년 매출은 9조 6,750억 원, 영업이익은 1조 4,869억 원으로 전년 대비 매출은 25%, 영업이익은 63% 성장했습니다.

Q: 귀사의 외국인 채용 프로세스에 대해 알려주세요.

A: 외국인 채용 프로세스가 따로 있지는 않고 현지인 채용 프로세스와 동일하게 이뤄집니다. 제가 알기로 보통의 경우에는 현지 헤드헌팅 회사를 통해 구인하고 특히 한국 인력이 필요한 경우 한인 커뮤니티에 구인 공고를 내어 지원자를 받습니다. 저의 경우 베를린 리포트라는 한인 커뮤니티에 올라온 구인 공고를 보고 지원했으며 서류 심사, 1차 실무진 인터뷰, 2차 임원진 인터뷰를 통해 입사하게 되었습니다.

Q: 한국인을 채용한 경험이 있는지와 한국인을 채용하려는 이유는 무엇인가요?

A: 현재 독일법인에는 약 50명의 인원이 근무하고 있으며 7명의 주재원을 제외한 현지채용 한국인은 6명입니다. 한국인을 채용하려는 이유는 아무래도 한국어 때문입니다. 본사와의 커뮤니케이션은 한국어로 이뤄지므로 현지 직원들과 본사 간 징검다리 역할을 한다고 보시면 됩니다. 물론 회사 전체의 공식 언어는 영어로, 유럽 직원들 또한 종종 본사와 영어로 연락합니다.

Q: 어떤 직무에서 한국인을 채용하고자 하시는가요?

A: 삼성전기 독일법인의 경우 각 부서별 1~2명은 본사와의 커뮤니케이션을 위해 한국인을 채용하고 있습니다. 독일법인에는 Sales, Inside Sales, Marketing, Finance, Logistics, HR 부서가 있고 HR을 제외한 모든 부서에 한국인이 1~2명 정도 근무 중입니다.

독일 회사에서 한국인을 주로 채용하는 직무를 꼽자면 한국이나 동아시아 시장 관련 담당자를 들 수 있습니다. Finance나 Accounting도 전문적인 지식만 있다면 독일어가 크게 필요하지 않은 직무이기 때문에 주변 한국 분들이 많이 재직 중이십니다.

Q: 급여 수준, 근무시간, 복리후생 등 전반적인 근로조건과 근무여건은 어떠한가요?

A: 급여 수준은 position, 경력 등에 따라 매우 상이하여 정확히 말씀드리기는 어렵지만 매년 물가상승률을 감안한 임금인상이 약간 있으며 연 1회 인사평가를 통해 임금협상이 가능합니다. 참고로 비자 지원 시 임금이 너무 낮게 책정되어 있으면 비자 발급을 거부당할 수도 있으니 유의하셔야 합니다. 책정 기준은 position, 경력, 학력, 월세 등을 종합적으로 보고 판단하는 것으로 알고 있습니다. 대부분은 인사팀에서 경험이 있으면 문제없이 비자를 받으실 수 있도록 도와줍니다. 근무시간은 주 5일 38시간 근무고 오전 9시부터 오후 4시 반까지 필수 근무 시간을 제외하면 유연하게 출퇴근 시간을 조절할 수 있습니다. 정해진 시간을 넘겨서 근무하는 경우 over hour로 간주되며 over hour가 7.48 시간이 넘으면 분기에 하루 추가 휴가를 쓸 수 있습니다. 휴가는 연 30일입니다. 코로나가 심각했을 때에는 독일 정부의 지침에 따라 재택근무를 했으며 최근에는 규제가 없어져 일주일에 2회 재택근무를 허용하고 있습니다. 그 밖에 한국인을 위한 독일어 수업이 제공되고 있으며 업무에 필요한 교육 지원 또한 요청할 수 있습니다.

Q: 외국인 채용 시 귀사가 원하는 인재상 혹은 중요하게 생각하는 점은 무엇인지요?

A: 당사가 한국인을 채용하는 주된 이유가 본사와의 커뮤니케이션이기 때문에 아무래도 의사소통 능력이 좋은 사람을 선호하지 않을까 생각합니다. 특히 한국의 업무 방식 및 소통 문화에 대한 이해뿐만 아니라 유럽 문화에 대한 이해나 open mind를 가지신 분들을 채용하여 본사와 현지 직원들 사이에 다리 역할을 잘해줄 수 있는 인재가 돋보일 것 같습니다. 그리고 법인의 규모가 크지 않다보니 한 분야에서 특출난 specialist보다는 모든 방면에서 두루두루 성과를 보이는 generalist를 선호하는 경향이 있는 것 같습니다.

독일 멘토단(독일 현지 e-commerce 기업 재직자) 인터뷰②

Q: 최근 독일의 채용시장(신입직 vs. 경력직)은 어떤가요?

A: 전체적인 채용시장을 이야기하기는 어렵습니다. 아무래도 제가 일하고 있는 이커머스 산업군, 지리적으로는 남부 독일 시장에 한해서만 이야기를 드릴 수밖에 없는데요. 이커머스 시장은 팬데믹 기간 오히려 긍정적인 영향을 받은 산업군입니다. 락다운이 진행되고 있던 때에도 새로운 직원이 계속해서 채용되었으며, 이직 역시도 활발합니다. 독일에서의 신입직은 대부분 인턴십으로 시작해 정규직으로 전환되는 과정을 따르는데요, 이 기간 인턴십 채용 역시 활발했습니다.

Q: 독일 해외취업을 위한 효과적인 취업 경로(예: 유학 후 현지 기업 취업, 아우스빌둥을 통한 현지 취업, 국내 기업 취업 후 이직, 한인 및 한국진출 기업 취업)를 말씀해주세요.

A: 본서에 제시된 효과적인 취업경로에 대한 본인의 의견은 다음과 같습니다.

① 독일 유학을 통한 취업: 독일에서도 가장 보편적이며, 한국에서 대학교 재학 또는 졸업을 했다면 가장 추천하는 방법입니다. 독일은 인턴십을 한 곳에서 정규직으로 전환되는 방법으로 신입 채용이 가장 활발하게 이루어집니다. 그런데 인턴십은 학생 신분으로만 할 수 있기 때문에, 유학 기간에 여러 인턴십을 경험해보는 것을 추천합니다. 또한 독일 대학생이라면 교수님이나 수업을 통한 취업 정보를 알 수 있다는 것 역시 장점입니다.

② 아우스빌둥을 통한 취업: 아우스빌둥은 보통 고등학교 진학 시 김나지움을 선택하지 않은, 즉 대학 진학을 선택하지 않은 학생들이 많이 택하는 진로입니다. 따라서 본인의 한국에서의 학력에 따라 ① 또는 ②를 선택하는 것이 좋습니다. 다만 한국에서는 대학교 졸업 대상인 일부 직군 (마케팅, 영업 등등)이 독일에서는 아우스빌둥 직군인 경우가 있습니다. 대졸자와 아우스빌둥 출신 직원이 함께 근무하는 환경의 경우는 아우스빌둥 출신 직원들의 승진이나 연봉 상승의 한계가 있지만, 직군 자체가 아우스빌둥 직군인 경우에는 전문성을 쌓아 마이스터가 되는 방법이 있습니다.

③ 국내 기업 입사 후 독일 현지 기업으로 이직: 저를 포함한 주변 한국 친구들은 국내 기업에서 3-5년 정도의 경력이 있는 경우가 많습니다. 그리고 대부분 독일 취업을 위해 1번, 즉 독일 유학 및 인턴십 과정을 거쳐 독일 취업을 했습니다. 독일 현지 기업 이직 사례가 아예 없는 것은 아니지만, 각종 서류와 공증 등이 많이 필요한 독일 분위기상, 한국에서의 학력 및 경력을 증명하고 인정받는 것부터 구직 기간 동안의 비자 문제와 면접 진행 등 해결해야 할 작은 문제들이 많습니다. 또한 이직을 했다고 하더라도 한국에서의 경력을 온전히 다 인정받을 수 있는지 역시 확실하지 않습니다. 독일어를 배우는 과정을 거치지 않고 바로 독일 취업을 할 경우 언어 소통 문제 역시 있습니다. 불가능한 것은 아니지만 추천하지는 않습니다.

④ 한인 및 현지 진출 한국기업으로 취업: 이는 지역적으로 큰 차이가 있을 것입니다. 프랑크푸르트와 그 근교, 함부르크 등등 한국 기업들이 여럿 모여 있는 지역이 몇 개 있습니다. 뮌헨 및 바이에른은 한국 기업들이 많은 편은 아니기 때문에 이와 관련해서는 정보가 많지 않습니다.

Q: 한국 청년들이 독일 해외 취업을 위해 어떤 것들을 준비하면 좋을까요?

A: 현실감과 유연한 마음가짐입니다. 가장 중요하고 큰 문제인 비자 문제 및 거주, 생활 문제를 현실적으로 생각해보아야 합니다. 또한 한국과는 전체적으로 가치관이나 시스템이 다른 사회이므로 이 다름을 받아들이고 적응하는 마음가짐이 필요합니다. 업무 언어가 독일어가 아닐지라도 생활 독일어 정도는 익히는 준비 역시 추천합니다.

Q: 독일 취업 시 주의해야 할 사항은 어떤 것이 있을지요?

A: Leben und leben lassen. 자신의 삶을 살고, 남들 역시 그들의 삶을 살도록 두라는 독일어 문장입니다. 한국 출신 사람들이 가장 주의해야 할 것은 다양성을 인정하는 자세입니다. 독일 사회의 다양성은 한국과 비교했을 때 차이가 큽니다. 우리보다 조금 더 개인주의적이기도 하지요. 나에게는 조금 생소하게 보이는 것들이 있더라도 다른 사람의 삶의 방식이나 사람 자체에 대해 말을 얹지 말아야 합니다. 처음에는 무지할 수 있지만, 다양한 문화에 대해서도 하나씩 알아나가면서 이해하는 자세가 필요합니다.

Q: 귀사는 어떤 기업입니까?

A: 독일의 유통 대기업 중 하나인 otto의 자회사인 프라이빗 쇼핑 이커머스 플랫폼입니다

Q: 귀사의 외국인 채용 프로세스에 대해 알려주세요.

A: 내국인/외국인 채용 프로세스에 차이는 없습니다.

Q: 한국인을 채용한 경험이 있는지와 한국인을 채용하려는 이유는 무엇인가요?

A: 한국인이라는 점이 채용이나 직무에 영향을 미치지는 않았습니다.

Q: 어떤 직무에서 한국인을 채용하고자 하시는가요?

A: 특정 직무에 특정 국적의 사람을 채용하려고 하지는 않습니다.

Q: 급여 수준, 근무시간, 복리후생 등 전반적인 근로조건과 근무여건은 어떠한가요?

A: 한국 대기업과 비교할 수는 없지만 다양한 직원 할인이나 교육 지원 등의 복지는 좋은 편입니다.

Q: 외국인 채용 시 귀사가 원하는 인재상 혹은 중요하게 생각하는 점은 무엇인지요?

A: 외국인이라고 내국인과 달리 따로 중요하게 생각하는 것은 없습니다.

독일 멘토단(독일 현지 IT 분야 재직자) 인터뷰③

Q: 최근 독일의 채용시장(신입직 vs. 경력직)은 어떤가요?

A: 제가 속한 IT쪽 분야의 경우, 코로나로 얼어 붙었던 채용 시장이 이제 조금씩 풀려 채용 공고가 꽤 활발하게 올라오고 있는 것 같습니다. 아무래도 한국 스타일의 공채보다는 필요할 때마다 뽑는 수시 채용이 대부분이라, 경력도 신입도 요구하는 수준만 좀 다를 뿐 경력 사원 뽑는 것처럼 뽑아서 비슷한 분위기인 것 같습니다.

Q: 독일 해외취업을 위한 효과적인 취업 경로(예: 유학 후 현지 기업 취업, 아우스빌둥을 통한 현지 취업, 국내 기업 취업 후 이직, 한인 및 한국진출 기업 취업)를 말씀해주세요.

A: 본서에 제시된 효과적인 취업경로에 대한 본인의 의견은 다음과 같습니다.

① 독일 유학을 통한 취업: 현지 언어와 문화를 어느 정도 익힌 후 취업을 하기에 각 회사 (사업장)의 분위기에 따라 적응 난이도가 달라질 수 있겠으나 취업 이후의 직장생활을 적응하는데 용이할 것으로 보여집니다.

② 아우스빌둥을 통한 취업: 아우스빌둥을 통해 취업할 경우, 이미 독일 사회에서 인정하는 기술을 가지고 있기에 기술의 나라라 할 수 있는 독일에서 기술로 먹고 사는 데에 지장은 없을 것이라 사료됩니다. 다만, 학업과 실습의 병행 + 보통 아우스빌둥을 시작하는 나이 (10대 후반 이후의)의 친구들과 함께 해야 한다는 점이 사람마다 다른 포인트로 작용할 것이라 생각됩니다.

③ 국내 기업 입사 후 독일 현지 기업으로 이직: 국내 기업에서 필요한 경력을 갖추기 때문에 현지 기업으로 이직을 할 경우, 경력직으로 조건을 비교해가며 나에게 더 나은 회사를 고를 수 있는 기회가 더 열려 있다고 생각됩니다.

④ 한인 및 현지 진출 한국기업으로 취업: IT 분야의 경우에는 기업 유형을 이와 같이 구분할 필요가 없습니다. 따라서 이에 대해 달리 떠오르는 의견이 없습니다.

Q: 한국 청년들이 독일 해외 취업을 위해 어떤 것들을 준비하면 좋을까요?

A: 해당 사회가 선호하고 원하는 기술에 대한 실력을 갖는 것이 제일 먼저 준비해야 할 사항이라고 생각합니다. 그리고 해당 기술이 요하는 언어를 갖추는 것 역시 함께 준비하면 좋다고 생각합니다. 업무 언어가 독일어가 아닐지라도 생활 독일어 정도는 익히는 준비 역시 추천합니다.

Q: 독일 취업 시 주의해야 할 사항은 어떤 것이 있을지요?

A: 독일 취업뿐만 아니라 취업에 있어서 회사만 나를 판단할 수 있는 것이 아니라, 나 역시도 회사를 판단하고 비교할 수 있다는 마음가짐을 가지는 것이 중요하다고 생각합니다. 그렇게 판단해야 회사 취업 전에도 후에도, 나의 가치를 정당하게 인정받을 수 있다고 생각합니다.

Q: 귀사는 어떤 기업입니까?

A: 개인화된 헬스케어서비스를 제공하는 회사 입니다.

Q: 귀사의 외국인 채용 프로세스에 대해 알려주세요.

A: 일을 할 수 있는 적합한 비자를 소지하고 있거나, 발급받을 수 있는 조건을 확인하는 것 외에는 외국인과 내국인 구분 없이 동등한 프로세스로 진행되고 있습니다. 직무에 따라 채용 프로세스가 달라질 수 있지만, 경험상 기술직인 경우, 대략 하기와 같은 프로세스로 진행되고 있습니다. (고정된 것이 아니라, 인터뷰어에 따라 절차가 달라질 수도 있음)
HR Screening > 기술 테스트 > 기술 면접 > 팀 핏 인터뷰 or 팀 리드 인터뷰 or C Level 인터뷰 > 취업 제안

Q: 한국인을 채용한 경험이 있는지와 한국인을 채용하려는 이유는 무엇인가요?

A: 저를 포함한 다수의 한국인들이 취업한 적이 있으며, 단지 한국인이라는 이유로 채용하는 경우는 없었으며, 해당 직무에 적합한 실력을 가졌으며, 모든 채용 절차를 통과했기 때문에 채용을 했습니다.

Q: 어떤 직무에서 한국인을 채용하고자 하시는가요?

A: 한국 시장을 타켓으로 하는 다른 회사에서 해당 언어나 기타 필요에 의해(예, 콘텐츠 매니지먼트) 한국인 우대하거나 채용하고 싶다는 조건을 건 곳을 보긴 했지만, 저의 회사의 경우 한국인이라는 이유로 우대를 하거나, 해당 이유로 채용하고자 하는 경우는 지금까지 없었습니다.

Q: 급여 수준, 근무시간, 복리후생 등 전반적인 근로조건과 근무여건은 어떠한가요?

A: 내국인과 외국인 차별 없이 동등하게 권리를 보장하고 있으며, 업계에서 무난한 급여 수준, 주 40시간 근무, 근무에 필요한 제반의 장비와 소프트웨어 및 휴가/병가가 잘 보장되고 있습니다.

Q: 외국인 채용 시 귀사가 원하는 인재상 혹은 중요하게 생각하는 점은 무엇인지요?

A: 해당 직무에 적합한 기술과 능력을 가졌는지를 가장 중요하게 생각합니다.

01. 각 분야별 주요 독일 기업

독일 주요 기업을 산업별로 정리하면 아래와 같다. 앞서 설명한 바와 같이 독일 기업은 수시채용이 일반적이며 채용과 관련된 내용을 회사 홈페이지에만 올리는 경우도 있으니 취업을 희망하는 회사의 홈페이지를 수시로 방문하여 채용 정보를 확인할 필요가 있다.

독일 주요 기업 리스트

식품/할인점	
닥터오트커(Dr. Oetker GmbH)	www.oetker.de
하리보(Haribo-Holding GmbH)	www.haribo.com
알프레드리터(Alfred Ritter GmbH)	www.ritter-sport.de
에데카(Edeka Group)	www.edeka.de
레베(REWE Gruop)	www.rewe-group.com
알디(Aldi GmbH)	www.aldi.com
바이오/제약/화학	
바이엘(Bayer AG)	www.bayer.de
메르크(Merck KGaA)	www.merck.de
바스프(BASF SE)	www.basf.com
자동차/항공	
BMW AG	www.bmwgroup.com
다임러 그룹(Daimler AG)	www.daimler.com
아우디(Audi AG)	www.audi.de
폭스바겐(Volkswagen AG)	www.volkswagenag.com
루프트한자(Deutsche Lufthansa AG)	lufthansa.com
전기/전자	
지멘스(Siemens AG)	www.siemens.com
보쉬그룹(Robert Bosch GmbH)	www.bosch.de
브라운(Braun GmbH)	www.braun.com
운송/유통	
DHL International GmbH	dhl.de
Post AG)	www.deutschepost.de
금융/은행	
알리안츠(Allianz SE)	www.allianz.com
도이체방크(Deutsche Bank AG)	www.db.com

선박/조선	
ThyssenKrupp Marine Systems GmbH (구 HDW)	www.hdw.de
블롬플루스포스(Blohm + Voss GmbH)	www.blohmvoss.de
티센크루프(ThyssenKrupp)	www.thyssenkrupp.de
호텔/관광	
린트너 호텔&리조트(Lindner Hotels AG)	www.lindner.de
슈타이겐베르거 호텔 (Steigenberger Hotel Group)	www.steigenbergerhotelgroup.com
익스피디아(Expedia, Inc.)	www.expediainc.com
TUI AG	www.tuigroup.com
언론/미디어	
악셀스프링거(Axel Springer SE)	www.axelspringer.de
베르텔스만(Bertelsmann SE & Co. KGaA)	www.bertelsmann.de
ARD(독일 제1 공영방송연합)	www.ard.de
ZDF(독일 제2 텔레비전)	www.zdf.de
미용/의류	
바이어스도르프(Beiersdorf AG)	www.beiersdorf.de
아디다스(Adidas AG)	www.adidas-group.com
푸마(PUMA)	www.puma.de
휴고보스(Hugo Boss AG)	group.hugoboss.com
생활가전/생활용품	
밀레(Miele & Cie. KG)	www.miele.de
휘슬러(Fissler GmbH)	www.fissler.com
헨켈(Henkel AG & Co. KGaA)	www.henkel.com
기타	
젠하이저(Sennheiser electronic GmbH & Co. KG)	www.sennheiser.com
도이체그라모폰(Deutsche Grammophon)	www.deutschegrammophon.com www.universal-music.de
라이카(Leica Camera AG)	www.leica-camera.com
롤라이(Rollei GmbH)	www.rollei.com
파버카스텔(Faber-Castell AG)	www.faber-castell.de
몽블랑(Montblanc International GmbH)	www.montblanc.com

02. 독일 주재 주요 한국기업

독일 내 현지법인, 지사, 연락사무소, 연구소 등 한국 기업의 진출 형태가 다양해지고 있는 가운데, 2012년부터 중소기업의 연락사무소 개설도 크게 증가하는 추세로 나타나고 있다. 한국 기업들은 주로 지리적으로 유럽 시장 공략에 유리한 프랑크푸트르 지역 중심으로 영업거점을 구축하고 있다. 독일에 진출해 있는 수출 인큐베이터는 가전제품, 네비게이터, 위성방송용수신기, 통신장비용 부품, 핸드폰, 컴퓨터 및 주변기기, 모니터, 자동차 부품, 잡화 등의 사업 중심으로 구성되어 있다. 참고로, 독일 현지에 있는 한국 주요 기업을 지역별로 정리하면 아래와 같다.

독일 주재 한국 주요 기업 리스트

함부르크 및 인근 지역	
두산 엔진 Doosan Engine Co., Ltd. Heidenkampsweg 100, 8.OG., 20097 Hamburg Tel : 040-2533-5662 HP : https://career.doosan.com	**㈜보성상사 유럽지점** Bosung Engineering Co., Hamburg Branch Heidenkampsweg 100, 8.OG, 20097 Hamburg Tel : 040-23857710 E-mail : hamburg@bosung.com
센토스 Centos GmbH Karl-Ferdinand-Braun-Str. 16, 21423 Winsen/Luhe Tel : 04171-594511	**유코 카 캐리어스㈜** EUKOR Car Carriers Inc. (Hamburg Office) Am Sandtorpark 4, 20457 Hamburg Tel : 040-808-161512
㈜카스 Cargo Alliance Service GmbH Stadtdeich 27, 20097 Hamburg Tel : 040-32904740 E-mail : hamaccount@cas-world.com	**임펙스 지엘에스㈜** Impex GLS GmbH Alter Fischmarkt 1, 20457 Hamburg Tel : 040-2483-566-00 E-mail : ham@impexgls.de
한국선급 함부르크 지부 Korean Register of Shipping, Hamburg Office Friedensallee 27, 22765 Hamburg Tel : 040-88913791 E-mail : hamburg@krs.co.kr HP : http://www.krs.co.kr	**한국타이어 유럽연구소㈜** Hankook Tire Co., Ltd., Europe Technical Center Reinhold-Schleese Str. 14, 30179 Hannover Tel : 0511-646097-0 HP : http://www.hankooktire.com

함부르크 및 인근 지역	
한국타이어(주) 하노버 사무소 Hankook Tire Europe GmbH, Hannover Reinhold-Schleese Strasse 14, 30179 Hannover Tel : 0511-646097-0 HP : http://www.hankooktire.com	**한진해운 유럽판매법인(구주지역본부)** Hanjin Shipping Europe GmbH & Co. KG Am Sandtorpark 6, 20457 Hamburg Tel : 040-37685-301 HP : http://www.hanjin.com
한진해운 유럽판매법인(독일지점) Hanjin Shipping Europe GmbH & Co. KG Germany Branch Office Am Sandtorpark 6, 20457 Hamburg Tel : 040-37685-199 HP : http://www.hanjin.com	**현대로지스틱스 독일법인** Hyundai Logistics(Germany) GmbH Admiralitätstr. 60, 20459 Hamburg Tel : 040-1807119-20 HP : http://www.hlc.co.kr
뒤셀도르프 및 인근 지역	
고려특수선재 독일법인 Kos Europe GmbH Marienstr. 14, 40212 Düsseldorf Tel : 0211-5570-484 HP : http://www.koswire.com	**D.S.R.㈜** DSR Corp. Europe Office Graf-Adolf-Str. 98, 40210 Düsseldorf Tel : 0211-1649906 HP : http://www.dsrcorp.com
두산인프라코어 유럽법인(공작기계) Doosan Infracore Germany GmbH Emdener Strasse 24, 41540 Dormagen Tel : 02133-5067-100 HP : https://career.doosan.com	**메디칼 에코넷** Medical ECONET GmbH Im Erlengrund 20, 46149 Oberhausen Tel : 0208-377890-0 E-mail : info@medical-econet.com
㈜비케이티 인터내쇼날 BKT International GmbH Grüner Weg 16 , 46569 Hünxe Tel : 02858-7614 E-mail : info@bktcrane.com	**빅솔론 독일법인㈜** BIXOLON Europe GmbH Tiefenbroicher Weg 35, 40472 Düsseldorf Tel : 0211-6878-5418 HP : http://www.bixolon.com
상원 IT 독일법인㈜ SWIT Deutschland GmbH Emil-Figge-Str. 80, 44227 Dortmund Tel : 0231-9742-7040 E-mail : info@reach-korea.com	**신한 인더스트리 사무소㈜** Shinhan Ind. Co., Ltd. Germany Office Emanuel-Leutze-Str. 21, 40547 Düsseldorf Tel : 0211-356081
LG 디스플레이 유럽법인 LG Display Germany GmbH Berliner strasse 93, 40880 Ratingen Tel : 02102-5656-263 HP : http://www.lgdisplay.com	**LG 전자 독일 판매법인** LG Electronics Deutschland GmbH Berliner Str. 93, 40880 Ratingen Tel : 02102-7008-0 E-mail : info@lge.de HP : http://www.lg.com

뒤셀도르프 및 인근 지역	
오메가 Omega Import Export GmbH Von-Klespe Str. 7, 50226 Frechen Tel : 02234-9334574	**이건산업 독일법인㈜** Eagon Industrial Co., GmbH Schongauerweg 18, 40878 Ratingen Tel : 02102-846611
케이씨씨 유럽법인 KCC Europe GmbH Kaiser-Wilhelm-Ring 34, 50672 Köln Tel : 0221-669427-0 HP : http://www.kccworld.co.kr	**트라이곤 독일㈜** Trigon Deutschland GmbH Kränkelsweg 28, 41748 Viersen Tel : 02162-53008-0
두산인프라코어 유럽법인(공작기계) Doosan Infracore Germany GmbH Emdener Strasse 24, 41540 Dormagen Tel : 02133-5067-100 HP : https://career.doosan.com	**메디칼 에코넷** Medical ECONET GmbH Im Erlengrund 20, 46149 Oberhausen Tel : 0208-377890-0 E-mail : info@medical-econet.com
㈜ 비케이티 인터내쇼날 BKT International GmbH Grüner Weg 16 , 46569 Hünxe Tel : 02858-7614 E-mail : info@bktcrane.com	**빅솔론 독일법인㈜** BIXOLON Europe GmbH Tiefenbroicher Weg 35, 40472 Düsseldorf Tel : 0211-6878-5418 HP : http://www.bixolon.com
상원 IT 독일법인㈜ SWIT Deutschland GmbH Emil-Figge-Str. 80, 44227 Dortmund Tel : 0231-9742-7040 E-mail : info@reach-korea.com	**신한 인더스트리 사무소㈜** Shinhan Ind. Co., Ltd. Germany Office Emanuel-Leutze-Str. 21, 40547 Düsseldorf Tel : 0211-356081
LG 디스플레이 유럽법인 LG Display Germany GmbH Berliner strasse 93, 40880 Ratingen Tel : 02102-5656-263 HP : http://www.lgdisplay.com	**LG 전자 독일 판매법인** LG Electronics Deutschland GmbH Berliner Str. 93, 40880 Ratingen Tel : 02102-7008-0 E-mail : info@lge.de HP : http://www.lg.com
오메가 Omega Import Export GmbH Von-Klespe Str. 7, 50226 Frechen Tel : 02234-9334574	**이건산업 독일법인㈜** Eagon Industrial Co., GmbH Schongauerweg 18, 40878 Ratingen Tel : 02102-846611
케이씨씨 유럽법인 KCC Europe GmbH Kaiser-Wilhelm-Ring 34, 50672 Köln Tel : 0221-669427-0 HP : http://www.kccworld.co.kr	**트라이곤 독일㈜** Trigon Deutschland GmbH Kränkelsweg 28, 41748 Viersen Tel : 02162-53008-0

프랑크푸르트 및 인근 지역	
갑을 오토텍 KB AutoTech Messe Turm 33. OG., Friedrich-Ebert- Anlage 49 , 60308 Frankfurt/M Tel : 069-242992-26 HP : http://www.kbautotech.com	**금호석유화학** Kumho Petrochemical Lyoner Str. 34, 60528 Frankfurt/M Tel : 069-66059985 , 66076660 HP : http://www.kkpc.co.kr
금호타이어㈜ Kumho Tire Europe GmbH Bruesseler Platz 1, 63067 Offenbach am Main Tel : 069-943318-0 HP : http://www.kumhotire.co.kr	**금호타이어 유럽연구소** Kumho Tire Co., Inc., European Technical Centre Starkenburg Str. 10, 64546 Mörfelden-Walldorf Tel : 06105-97936-0 HP : http://www.kumhotire.co.kr
기아자동차 유럽법인㈜ Kia Motors Europe GmbH Theodor-Heuss-Allee 11, 60486 Frankfurt/M Tel : 069-850928-100 HP : http://www.kia.com	**기아자동차 독일판매법인㈜** Kia Motors Deutschland GmbH Theodor-Heuss-Allee 11, 60486 Frankfurt/M Tel : 069-153920-0 HP : http://www.kia.com
넥센타이어㈜ 유럽본부 Nexen Tire Europe GmbH Mergenthaler Allee 79-81, 65760 Eschborn/Ts. Tel : 06196-95486-0 HP : https://www.nexentire.com	**넥센타이어 유럽연구소** Nexen Tire European Technology Center Silostrasse 35, 65929 Frankfurt/M Tel : 069-3399 7580 HP : https://www.nexentire.com
(주)대우인터내셔널 구주지역본부 Daewoo International Regional Headquarter Lurgiallee 16, 60439 Frankfurt/M Tel : 069-247494-0	**(주)대우인터내셔널 독일법인** Daewoo International (Deutschland) GmbH Lurgiallee 16, 60439 Frankfurt/M Tel : 069-247494-0
대원 유럽사무소 Daewon Europe Office Eisenstrasse 51, 65428 Rüsselsheim Tel : 06142-9423-3913	**대한항공 프랑크푸르트 지점** Korean Air, Frankfurt An der Welle 4, 60322 Frankfurt/M Tel : 069-1381 1220
더 와이즈 유럽법인 THE WISE in Europe GmbH Oberhoechstaedter Weg 1, 65760 Eschborn/Ts. Tel : 06173-997790 HP : http://www.the-wise.co.kr	**두산건설** Doosan Engineering & Construction Co., Ltd. Arabella Center 7th floor, Lyonerstr. 44-48, 60528 Frankfurt/M Tel : 069-695004-0 HP : https://career.doosan.com

프랑크푸르트 및 인근 지역	
두산중공업 Doosan Heavy Industries & Construction Co., Ltd. Arabella Center 7th floor, Lyonerstr. 44-48, 60528 Frankfurt/M Tel : 069-695004-0 HP : https://career.doosan.com	**롯데호텔 프랑크푸르트 사무소** Hotel Lotte Co., Ltd. Frankfurt Office Mainzer Landstrasse 41, 60329 Frankfurt/M Tel : 069-2729 0196 HP : https://career.doosan.com
㈜ 만도 유럽법인 Mando Corporation Europe GmbH Heinrich-Hopf-Str. 15, 65936 Frankfurt/M Tel : 069-2445-065-11 HP : http://www.mando.com	**모뉴엘 유럽법인** Moneual Europe GmbH Ludwig-Erhard-Str. 1A, Eingang B, 65760 Eschborn/Ts. Tel : 06196-7730-755
모비스 유럽 Mobis Parts Europe Tel : 069-85096-5100 E-mail : mpe-fft.reception@gmobis.com HP : https://recruit.mobis.co.kr	**㈜백산 OPC** Baiksan OPC GmbH Kelsterbacher Str. 20, 65479 Raunheim Tel : 06142-1760-00
삼성물산㈜ Samsung C&T Deutschland GmbH Am Kronberger Hang 6, 65824 Schwalbach/Ts. Tel : 06196-66-5000 HP : http://www.samsungcnt.com	**삼성전기㈜** Samsung Electro-Mechanics GmbH Am Kronberger Hang 6, 65824 Schwalbach/Ts. Tel : 06196-66-0 HP : http://www.samsungsem.com
삼성전자㈜ Samsung Electronics GmbH Am Kronberger Hang 6, 65824 Schwalbach/Ts. Tel : 06196-66-0 HP : http://www.samsung.com	**삼성전자(주) 구주총괄(DS)** Samsung Semiconductor Europe GmbH Koelner Strasse 12, 65760 Eschborn/Ts. Tel : 06196-66-3300 HP : http://www.samsung.com
삼성정밀화학㈜ 유럽법인 Samsung Fine Chemicals Europe GmbH Am Kronberger Hang 6, 65824 Schwalbach/Ts. Tel : 06196-66-6102 (6100~6106) HP : www.sfc.samsung.co.kr	**Samsung SDI 유럽법인** Samsung Chemical Europe GmbH Am Kronberger Hang 6, 65824 Schwalbach/Ts. Tel : 06196-66-7400 HP : www.cii.samsung.com
삼화유럽㈜ Samwha Europe GmbH Lyoner Str. 44-48, 60528 Frankfurt/M Tel : 069-963765-0	**세한산업 독일법인㈜** Saehan Industries (Deutschland) GmbH Hauptstr. 350, 65760 Eschborn/Ts. Tel : 06173-9393-0 E-mail : info@saehan.de

프랑크푸르트 및 인근 지역	
세라젬 유럽법인㈜ Ceragem Europe GmbH Schloßstr. 13-15, 60486 Frankfurt am Main Tel : 069- 8700 222 80 E-mail : info@ceragem-europe.com HP : http://www.ceragem.co.kr	**CJ 대한통운 독일법인㈜** CJ korea express Germany GmbH Rhonestr.7 , 60528 Frankfurt am Main Tel : 069 6860 3995
CJ 유럽법인㈜ CJ Europe GmbH Ober der Roeth 4, 65824 Schwalbach /Ts. Tel : 06196-5901-26 HP : http://www.cj.net	**아시아나항공** Asiana Airlines, Inc. Kaiserstr. 9, 60311 Frankfurt/M Tel : 069-9210-190 E-mail : europe@flyasiana.com
SK네트웍스 독일법인㈜ SK Networks Deutschland GmbH Lyoner Str. 34, 60528 Frankfurt/M Tel : 069-669001-0 HP : https://www.sknetworks.co.kr	**SK 하이닉스 독일법인㈜** SK hynix Deutschland GmbH Am Prime Parc 13, 65479 Raunheim Tel : 06142-921-0 HP : https://www.skhynix.com
SKC 유럽법인㈜ SKC Europe GmbH Hahnstrasse 70, 60528 Frankfurt/M Tel : 069-669013-0 HP : https://www.skc.kr/	**엘지상사 독일법인㈜** LG International (Deutschland) GmbH Lyoner Str. 15, 60528 Frankfurt/M Tel : 069-663007-0 HP : http://apply.lg.com
엘지이노텍 LG Innotek Europe Am Limespark 2 (Innovapark), 65843 Sulzbach/Ts. Tel : 06196-64038-70 HP : http://apply.lg.com	**엘지하우시스 유럽법인** LG Hausys Europe GmbH Lyoner Str. 15, 60528 Frankfurt/M Tel : 069-583 029-0 HP : http://apply.lg.com
엘지화학 유럽법인 LG Chem Europe GmbH Lyoner Str. 15, 60528 Frankfurt/M Tel : 069-710445-0 HP : http://apply.lg.com	**이노션 월드와이드 유럽지역본부** Innocean Worldwide Europe GmbH Schwedlerstr. 6 , 60314 Frankfurt/M Tel : 069-941759-0 E-mail :iwe.info@innocean.eu HP : http://www.innocean.com
이수화학 유럽법인 ISU Chemical Germany GmbH Rhenania Str. 76-102, 68219 Mannheim Tel : 0621-4810-350 HP : www.isuchemical.com	**이화 다이아몬드 유럽법인** Ehwa Europe GmbH Rudolf-Diesel-Str. 765760 Eschborn-Niederhöchstadt Tel : 06173 99 77-80 HP : www.ehwadia.co.kr

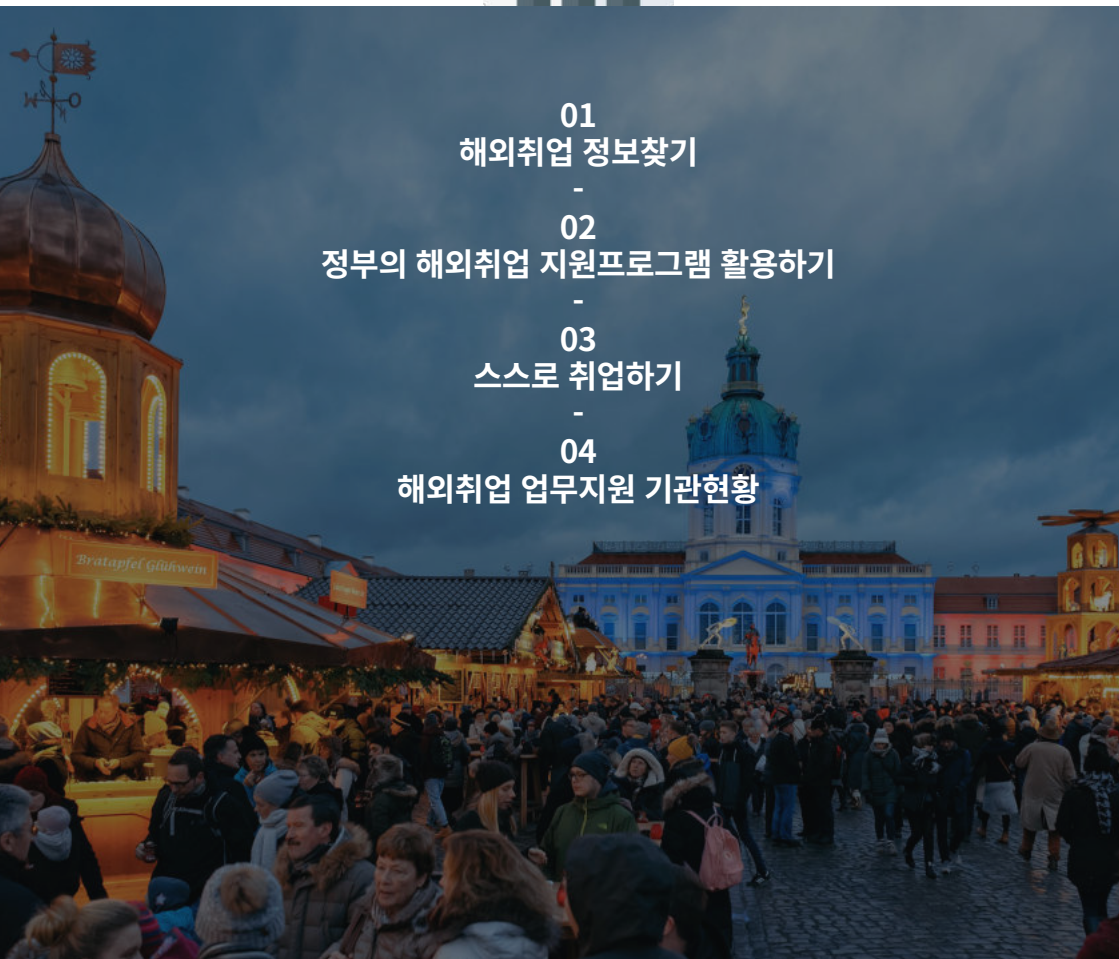
프랑크푸르트 및 인근 지역	
일진 베어링㈜ ILJIN Bearing GmbH Düsseldorferstr.13, 65760 Eschborn/ Ts. Tel : 06196-76105-100 HP : www.iljin.com	**일진유럽㈜** ILJIN Europe GmbH Mergenthaler Allee 23-25, 65760 Eschborn/Ts. Tel : 06196-88759-0 HP : www.iljin.com
㈜일흥 유럽법인 IL HEUNG Europe GmbH Ludwig-Erhard-Str. 30-34, 65760 Eschborn/ Ts. Tel : 06196-887588-0	**임펙스 지엘에스㈜** IMPEX GLS GmbH Am Grünen Weg 2a , 65451 Kelsterbach Tel : 06107-7576-25
제일기획 독일법인 Cheil Germany GmbH Am Kronberger Hang 8, 65824 Schwalbach/ Ts. Tel : 06196-9713-0 E-mail : info.germany@cheil.com HP : apply.samsung.co.kr	**㈜GS글로벌 유럽법인** GS Global Europe GmbH Mergenthaler Allee 77, 65760 Eschborn/Ts. Tel : 06196-4817-56 E-mail : info@gs-global.de HP : www.gsgcorp.com
코오롱 인더스트리㈜ 유럽법인 Kolon EU GmbH Arabella Center 7A OG., Lyonerstr. 44-48, 60528 Frankfurt/M Tel : 069-962215-11 HP : www.kolonindustries.com	**팍트라 인터내셔널** Pactra International Germany GmbH Cargo City Süd Geb. 567B, 60549 Frankfurt/M. Tel : 069-968643-108 HP : http://pactra.co.kr
포시즌 Foreseeson GmbH Industriestr. 38a, 63150 Heusenstamm Tel : 06104-64398-12	**한국타이어㈜ 구주본부** Hankook Tire Europe GmbH Siemensstr. 5a, 63263 Neu-Isenburg Tel : 06102-8149-123 HP : http://www.hankooktire.com
한국타이어㈜ 독일법인 Hankook Reifen Deutschland GmbH Siemensstr. 5a, 63263 Neu-Isenburg Tel : 06102-59982-00 HP : http://www.hankooktire.com	**한진해운 프랑크푸르트 사무소** Hanjin Shipping Europe GmbH & Co. KG Frankfurt Sales Office Dreieichstr. 59, 60594 Frankfurt/Main Tel : 069 665 669 - 0 HP : http://www.hanjin.com
한화 유럽법인㈜ Hanwha Europe GmbH Mergenthaler Allee 79-81, 65760 Eschborn/Ts. Tel : 06196-5016-0 HP : www.hanwhain.com	**현대 글로비스 유럽법인** Hyundai Glovis Europe GmbH Theodor-Heuss-Allee 11, 60486 Frankfurt/M Tel : 069-850928-612 HP : https://recruit.glovis.net

프랑크푸르트 및 인근 지역	
현대모터스포츠㈜ Hyundai Motorsport GmbH Carl-Zeiss-Strasse 4, 63755 Alzenau Tel : 06023-9929-0 E-mail : hmsgreception@hyundai-ms.com	**현대 엔지니어링 독일법인** Hyundai Engineering Deutschland GmbH Kaiserleipromenade 5, 63067 Offenbach/M Tel : 069-271 472-641 HP : https://recruit.hec.co.kr
현대 위아 유럽법인 Hyundai Wia Europe GmbH Kaiserleipromenade 5, 63067 Offenbach/M Tel : 069-271472-700 HP : recruit.hyundai-wia.com	**현대자동차 유럽 기술연구소** Hyundai Motor Europe Technical Center GmbH Hyundai -Platz, 65428 Rüsselsheim Tel : 06142-7899-100 HP : recruit.hyundai.com/
현대자동차 유럽법인㈜ Hyundai Motor Europe GmbH Kaiserleipromenade 5, 63067 Offenbach/M Tel : 069-271472-100 E-mail : hmereception@hyundai-motor.com HP : recruit.hyundai.com/	**현대자동차 독일판매법인㈜** Hyundai Motor Deutschland GmbH Kaiserleipromenade 5, 63067 Offenbach/M Tel : 069-380 767-100 E-mail : info@hyundai.de HP : recruit.hyundai.com/
현대자동차 유럽품질센터 Hyundai Motor Company, Europe Quality Center Kaiserleipromenade 5, 63067 Offenbach/M Tel : 069-271472-670 HP : recruit.hyundai.com/	**현대종합상사 유럽법인㈜** Hyundai Corporation Europe GmbH Am Kronberger Hang 2a, 65824 Schwalbach/Ts. Tel : 06196-9008-0 HP : www.hyundaicorp.com
현대캐피탈 유럽총괄법인 Hyundai Capital Europe GmbH Friedrich-Ebert-Anlage 35-37, 60327 Frankfurt/M. HP : www.hyundaicapital.co.kr	**화승 R & A** Hwaseung R&A Co., Ltd, Frankfurt Office Mergenthaler Allee 79-81, 65760 Eschborn/Ts. Tel : 06196-96967-10 HP : www.hsrna.com/
뮌헨 및 인근 지역	
SDI 구주법인㈜ Samsung SDI Europe GmbH Oskar-Messter-Str. 29, 85737 Ismaning (München) Tel : 089-9292-77990 HP : www.cii.samsung.com	**서울반도체 유럽법인** Seoul Semiconductor Europe GmbH Claudius-Keller Str. 3b, 81669 München Tel : 089-4503690-0 HP : www.seoulsemicon.com
DMT 유럽법인 DMT EMEA GmbH Franz-Brombach-Strasse 11-13, 85435 Erding Tel : 08122 - 9455710	**㈜케이씨씨** KCC Europe GmbH (Regensburg office) Im Gewerbepark C15, 93059 Regensburg Tel : 0941-6409 5495 HP : www.kccworld.co.kr

PART

03

해외취업 성공 포인트



01
해외취업 정보찾기
-
02
정부의 해외취업 지원프로그램 활용하기
-
03
스스로 취업하기
-
04
해외취업 업무지원 기관현황

01 해외취업 정보찾기

해외취업을 희망하는 구직자는 고용노동부, 한국산업인력공단, 대한무역투자진흥공사(KOTRA), 한국무역협회 등 공공기관, 해외취업 박람회(설명회), 기타 웹사이트 등을 활용하여 정보를 얻을 수 있다

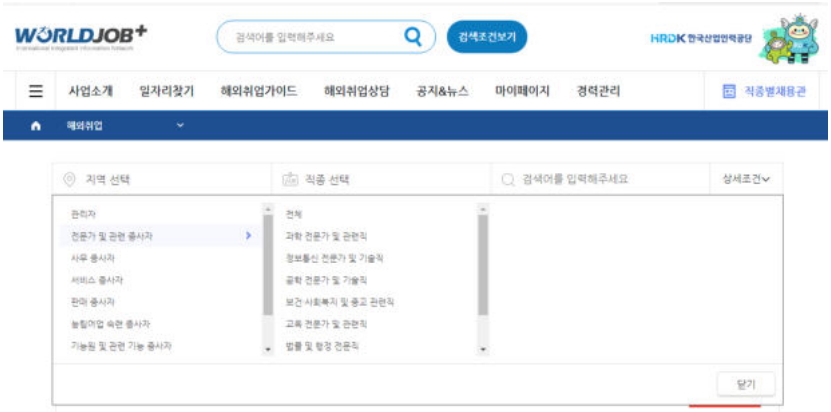
01. 월드잡플러스(웹/앱)

월드잡플러스(www.worldjob.or.kr)는 청년의 해외진출을 체계적으로 지원하기 위해 기관별로 분산된 해외진출정보(해외취업, 해외인턴, 해외봉사, 해외창업 등)를 통합하여 제공하고 있다. 국가별 기본정보 및 취업전략, 일자리(구인/구직)정보, 해외취업 후 경력관리, 국내 복귀 후 재취업 등 해외진출 전(全) 과정에 대한 다양한 정보를 확인할 수 있다.

- ✔ 진로적성 진단과 연계한 커리어플래너 제공
- ✔ 주요 국가별 기본 정보 및 유망 직종 취업전략 제공
- ✔ 외국어, 직무 등 글로벌 역량 강화를 위한 온라인 교육 콘텐츠 제공
- ✔ 실시간 채팅 기능을 활용한 해외취업 관련 상담 서비스 제공
- ✔ 영문/일문이력서 및 자기소개서 무료 첨삭 서비스 제공
- ✔ 해외취업, 해외연수(K-Move스쿨), 해외인턴, 해외봉사, 해외창업 모집 공고 제공
- ✔ 청년해외진출 멘토링, 해외취업설명회(박람회)참여, 해외취업 아카데미 신청 정보
- ✔ 취업사실 확인 및 해외취업 정착지원금 지원
- ✔ 해외진출 경력관리시스템 운영 및 국내 재취업 정보 제공
- ✔ 부당사례 신고센터 운영 등

일자리 검색하기

월드잡플러스



체크포인트

(1) 앱스토어에서 월드잡플러스 앱을 다운받을 수 있으며, 카카오톡 친구추가(월드잡플러스(해외취업)), 링크드인(Linkedin)에서 worldjob plus를 검색하는 경우 더 많은 정보를 확인할 수 있다.

(2) 월드잡플러스 회원가입 또는 이력서 작성 시 희망 국가와 직종을 체크해두면 나에게 맞는 해외취업 정보를 [마이페이지] > [빅데이터 기반 추천정보] 메뉴에서 확인하거나 이메일로 받아볼 수 있다. 이력서를 미리 등록해두면 구인공고가 올라왔을 때 바로 지원도 가능하다.

(3) 해외일자리 BEST 20은 평균 연봉 2,400만 원 이상, 주거지원 등 근무 조건이 양호한 일자리를 골라 월 2회 선정하고 있으니, 일자리 검색 시 BEST20 스티커를 확인하자!

해외진출 정보 찾기

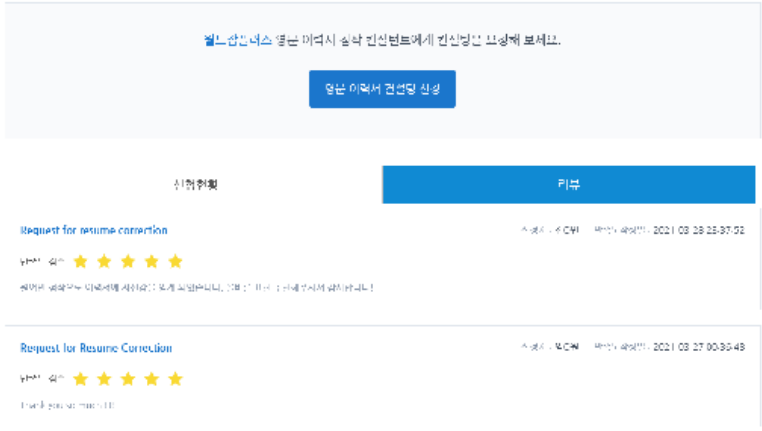
국가별 기본정보 및 취업전략, 비자정보, 진출현황, 취업 성공수기 등 해외진출을 위해 필요한 정보를 찾아볼 수 있다.

월드잡플러스 해외취업가이드 화면

체크포인트

(1) 국가별 해외취업 가이드북, 해외진출 성공수기 등 알짜정보가 곳곳에 있으니 찾아서 이용하자!

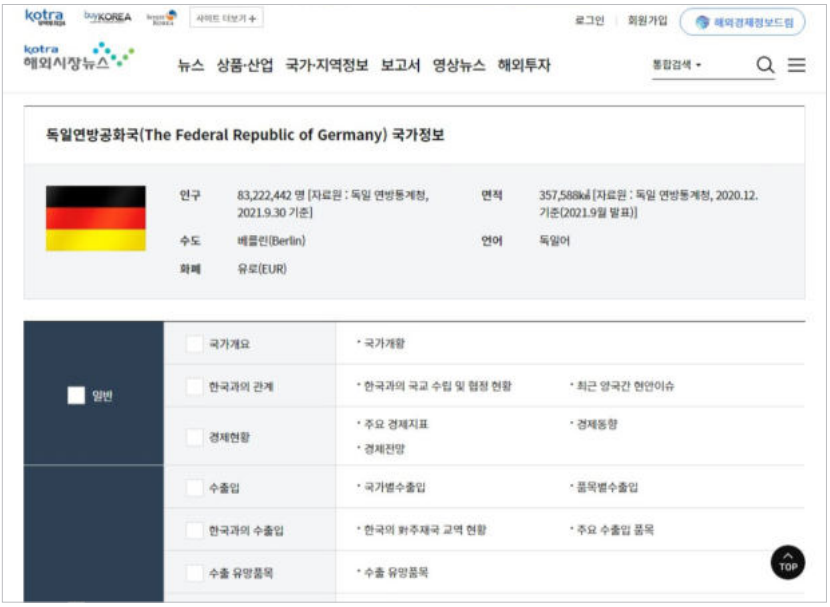
(2) 영문/일문 이력서 첨삭 서비스를 무료로 이용할 수 있다. 만족도가 높은 서비스이니 구인공고에 지원하기 전에 미리 이용하자!



02. KOTRA

KOTRA는 해외시장 뉴스(https://dream.kotra.or.kr/kotranews/index.do)를 통해 독일 등 94개국에 대한 국가정보, 무역·투자진출 현황, 취업유망분야 등의 자료와 해외취투게더 카페(cafe.naver.com/kotrajobinfo)를 통해 비자정보, 정착생활 후기 등 생생한 정보를 제공하고 있다.

Kotra 해외시장뉴스에서 제공하는 국가정보



03. 한국무역협회

한국무역협회(www.kita.net)는 글로벌시장 리포트를 통해 주요 국가의 해외시장 뉴스를 제공하고 있으며, 잡투게더(www.jobtogether.net)를 통해 해외 채용정보를 제공하고 있다.

02 정부 해외취업 지원프로그램 활용하기

해외 취업을 희망하는 구직자는 취업 단계별로 정부 기관에서 지원하는 프로그램 및 지원금 제도를 통해 도움을 받을 수 있다. 자격요건, 지원절차 등 사업내용은 변경될 수 있으므로 월드잡플러스(www.worldjob.or.kr)에서 세부내용에 대한 확인이 필요하다.

취업준비단계별 해외취업지원프로그램 현황

구분	추천 프로그램	비고
관심	해외취업센터 상담	• 월드잡/해외취업센터 • (카카오 실시간 채팅상담 / 전화, 이메일, 방문상담, 화상상담 등)
	· 해외취업 설명회 · 대학으로 찾아가는 설명회	• 해외취업지원 프로그램 및 참여방법, 채용정보, 비자정보, 고용동향 등 제공(월드잡 공지사항 참조)
	청년해외진출 K-MOVE멘토링	• 국가 · 직종별 멘토가 해외진출 경험과 노하우를 온라인 콘텐츠 형식으로 전달
준비	해외취업 아카데미 (K-Learnings, K-Class) (서울/부산/군산/통영 해외취업센터)	• 이력서 작성법, 면접 준비법, 글로벌 네트워킹 스킬 등 교육(월드잡을 통해 신청)
	역량 강화 온라인교육(강의)	• 월드잡을 통해 외국어, 직무 등 글로벌역량 강화 교육 콘텐츠 제공
	청해진 대학	• 저학년을 대상으로 한 예비자 과정과 K-Move스쿨, 중장기 통합지원 프로그램
	K-Move스쿨	• 직무 · 어학교육 맞춤형 교육 후 해외취업으로 연계
도전	공공알선(해외취업센터) 상담	• 실시간 채팅상담, 전화, 방문상담을 통한 상세 상담
	월드잡플러스 구인공고 지원	• 국내외 K-Move센터를 통해 발굴 · 모집된 해외구인기업과 구직자 매칭
	해외취업박람회	• (공단, KOTRA, 한국무역협회 등)기업과 구직자의 온·오프라인 채용 면접을 통해 해외취업 지원
	민간 해외취업알선 지원사업 서비스	• 국내외 민간알선 기관을 활용한 양질의 일자리 발굴 및 매칭
성공	해외 K-Move센터 헬프데스크	• 해외 17개소(KOTRA, 한국무역협회)를 통해 취업자의 해외정착 지원
	해외취업정착지원금 신청	• 취업자의 조기 정착과 장기근속을 지원하기 위하여 지원금 지급(1차, 2차, 3차)
	해외진출 성공수기 공모전 지원	• 해외취업 우수사례를 발굴하여 해외취업 정보와 노하우 제공
	취업자 경력관리 및 이(전)직 지원	• 월드잡 경력관리시스템, 설문조사 등을 통해 취업자의 현지정착 지원, 경력이동경로 파악, 이(전)직 지원 등

01. 해외취업센터

센터에서는 해외 취업 상담 서비스를 제공하고 상시 채용관 운영을 통해 면접을 지원하며, 해외취업 정보제공, 아카데미 교육과정 운영, 역량진단, 설명회 등의 행사를 개최한다.

해외취업센터 현황

구분	내용
온라인 상담신청	월드잡플러스->해외취업상담->방문상담예약
서울해외취업센터	서울시 강남구 테헤란로 410 금강타워402호(02.6964.7071~7077)
부산해외취업센터	부산 진구 중앙대로 993, 롯데골드로즈빌딩 610호(051.715.7011~7014)
군산청년 해외취업센터	전북 군산시 내항 1길 4, 상공회의소 4층(063.443.1558)
통영청년 해외취업센터	경남 통영시 충렬로 31 통영청년센터 2층(055.648.6544, 055.649.6544)

해외취업센터 이용정보

구분	내용
해외취업상담	방문, 전화, 이메일, 온라인 화상상담(해외취업 알선 지원) 실시간 채팅 상담(월드잡플러스>해외취업상담>실시간 채팅문의)
해외취업 아카데미 (무료)	해외취업 구직역량 강화를 위한 교육 프로그램 제공 (글로벌 인재의 조건, 영문/일문 이력서 작성법, 면접 요령 등 강의) 신청 : 매월 신청 진행, 기수당 정원 50명 내외로 선발
해외취업 알선	구직자 발굴 및 취업 알선
상시채용관	기업의 채용 설명회 및 (화상)면접 장소 제공 해외취업동아리 스터디 공간 제공

※ 아카데미 과정은 수요를 반영하여 유동적으로 운영(IELTS 시험대비반, 독일 취업반 등)

02. 청해진 대학

청해진 대학은 해외 구인수요에 적합한 맞춤형 연수과정을 장기적으로 대학 학년별로 단계적으로 편성·운영 후 해외취업으로 연계하는 사업이다

청해진대학 사업 운영기관 현황(2022년 6월 기준)

기관명	국가	연수과정명	연수직종
대구보건대학교	미국	대구보건대학교 치기공전문가 연수과정	의료/보건
동명대학교	미국	TU 글로벌 비즈니스 전문가 양성과정(1기)	사무
동명대학교	일본	TU 일본 IT(I-Construction) 콘텐크 전문가 양성과정(2기)	사무
동의과학대학교	일본	일본취업 자동차 부품 및 기계설계 과정	기계/금속
백석대학교	미국	호텔 스페셜리스트 육성과정	서비스
부산외국어대학교	베트남	베트남 무역물류사무직 과정	사무
선문대학교	미국	일본 IT 프로그래머 양성과정	IT
선문대학교	일본	K-서비스 전문인재 양성과정	서비스
영남이공대학교	일본	일본 기술비자 취득 IT 취업 연수과정	IT
영진전문대학교	일본	일본향 웹 모바일 프로그래머 전문가 양성과정	IT
한양여자대학교	일본	일본 스마트 IT 개발자 취업과정 2기	IT

03. K-Move스쿨

K-Move스쿨은 열정과 잠재력이 있는 청년을 대상으로 외국어, 직무, 해외문화 및 직장예절 등 구인기업 맞춤형 교육과정을 지원하는 프로그램이다.

K-Move스쿨 사업개요(2022년 6월 기준)

구분	내용
지원 대상	<지원 대상> • 대한민국 국민으로, 만 34세 이하 미취업자 (30%범위 내에서 연령초과자 선발가능) • 구인업체가 요구한 채용조건에 부합하는 자 • 최종 학교(대학교 이하) 졸업자 또는 최종학년 재학 중인 자로 연수종료 후 졸업 및 해외취업이 가능한자 <지원 제외 대상> • 연수개시일 기준 최근 1년 이내에 공단의 해외취업 연수과정에 참여한 이력이 있는 자(수료일 혹은 중도탈락일자부터 기산) • 해외취업 연수과정에 2회 이상 참여한 자(국가, 직종, 과정, 참여 연도 무관) • 연수종료 후 취업률 산정기간 내 졸업 및 해외취업이 불가능한 자 • 연수 참여(예정)일 기준 고용보험가입 또는 개인사업자 등록 중인 자 • 해외 연수 및 취업을 위한 해외 출·입국 및 비자 발급이 불가한 자 • 연수개시일 1년 이내에 8개월 이상 연수 또는 취업 대상 국가에 해외체류 사실이 있는 자(교환학생 체류기간 등 예외 인정)
연수분야	IT, 경영사무, 외식조리, 무역물류 등 해외취업이 가능한 분야
연수국가	미국, 일본, 호주, 싱가포르, 베트남, 중남미, 중동 등
연수 기간	(단기) 200시간 이상 (장기) 600시간 이상 (트랙 II) 1,000시간 * 주당 52시간 이하 자율적 운영, 주말 수업 가능 ** 단기는 6개월 이내, 장기/트랙 II 는 11개월 이내 연수 종료)
연수 유형	• 일자리 확보형 : 구인수요에 적합한 맞춤형 연수과정 후 취업으로 연계 • 자격취득 또는 훈련(교육)과정 이수형 : 해당국 부족직군, 기술·기능 및 전문 직종으로 자격취득 또는 해당국 지정 훈련과정 이수 후 취업과 연계 * 호주 유아교육 과정, 필리핀 스킨스쿠버 강사 과정 등 • 도제제도 연계형 : 호주·캐나다·독일 등 도제훈련을 운영 중인 국가의 구인업체에서 도제식 훈련으로 일하면서 배우는 과정 • 특화모델 연계형 : ①신시장 개척 연계: 새로운 국가, 직종의 구인수요가 있을 시 연수과정 운영 및 취업 연계 과정 ② 과정평가형 자격 연계: 과정평가형 자격과 연계하여 연수과정 후 취업 연계 과정
지원 금액	(단기) 1인당 최대 580만 원 (장기) 1인당 최대 800만 원 (트랙 II) 1인당 최대 1,350만 원 (청해진) 1인당 최대 1,000만 원 (대학연합) 1인당 최대 1,200만 원 ※개인부담금은 정부지원금의 20% 이내(신흥시장 취업 과정의 경우 10%), 단, 대학 과정(청해진, 대학연합 포함)은 개인부담금 편성 불가
신청방법	월드잡 플러스 검색 후 지원(일자리찾기-해외연수)

K-Move스쿨 신청 및 취업절차

구분	내용
① 월드잡 회원가입	온라인 접수(이력서, 자기소개서 등 등록)
② 모집공고 지원	과정별 모집요강 확인 및 지원
③ 연수생 선발	서류전형 및 면접심사
④ 연수 실시	오리엔테이션 및 연수실시
⑤ 취업 알선	해외기업 알선 및 면접(일반적으로 연수과정 80% 경과 후)
⑥ 사후 관리	연수 종료 후 1년까지

K-Move스쿨 주요과정(2022 6월 현재)

연수 연도	연수 국가	사업 유형	연수기관	연수과정명
2022	일본	청해진	한양여자대학	[청해진대학] 일본 스마트 IT 개발자 취업과정 2기
2022	미국	청해진	동명대학교	[청해진대학] 2022년 TU 글로벌 비즈니스 전문가 양성과정 1기
2022	일본	청해진	동명대학교	[청해진대학] 2022년 TU 일본 IT(I-Construction) 콘텐크 전문가 양성과정 2기
2022	호주	장기	연성대학교	2022년 호주 조리자격 취득 및 관광서비스 전문가양성 취업과정
2022	일본	장기	경성대학교	[일본] Global IT 융합 전문가 해외취업 연수과정(4기)
2022	미국	장기	경성대학교	[미국] Global Art Design 전문가 해외취업 연수과정 (7기)
2022	말레이시아	장기	계명문화대학교 산학협력단	말레이시아 글로벌 기업체 인력양성 연수과정
2022	미국	장기	경성대학교	[미국] Global Business 전문가 해외취업 연수과정 (7기)
2022	미국	장기	원광보건대학교	[우수과정] (북미) 디지털 심미보철사 양성과정
2022	미국	장기	한성대학교	미국 온라인 유통 전문가 양성과정
2022	일본	트랙 II	JSL 인재개발원	글로벌 ICT 전문가 양성과정 트랙 II 9기
2022	미국	장기	제이엠피코리아㈜	미국 IT Support/Developer 전문가 연수 과정(2기)
2022	미국	대학연합	청운대학교	[대학연합] 2022년 글로벌 쉐프 육성과정
2022	일본	대학연합	호서대학교	[대학연합] 2022년 글로벌 소프트웨어&게임개발자 양성과정
2022	싱가포르	대학연합	백석대학교	[대학연합] 2022년 글로벌 Taekwondo Master과정
2022	미국	대학연합	백석대학교	[대학연합]2022년 글로벌 Hospitality 전문가 과정
2022	일본	대학연합	백석대학교	[대학연합]2022년 글로벌 소프트웨어 스페셜리스트 양성과정
2022	필리핀	대학연합	백석문화대학교	[대학연합] 2022년 글로벌 스킨스쿠버다이빙 전문가과정
2022	홍콩	대학연합	백석문화대학교	[대학연합] 2022년 글로벌 호텔외식서비스과정
2022	미국	대학연합	백석대학교	[대학연합]2022년 글로벌 경영실무자 양성과정
2022	미국	단기	주식회사워싱턴 국제교류센터	제9차 패션 브랜드 전문가 연수과정
2022	미국	장기	대구보건대학교	미국 치과기공 전문가 연수과정
2022	베트남	청해진	부산외국어대학교	[청해진대학] 베트남 무역물류사무직 과정
2022	미국	장기	동아대학교	미국 테크니션 전문가 해외취업과정(12기)
2022	미국	장기	동아대학교	미국 디자인 전문가 해외취업과정(12기)
2022	미국	장기	동아대학교	미국 비즈니스 전문가 해외취업과정(12기)
2022	미국	장기	동아대학교	미국 물류무역 전문가 해외취업과정(12기)

연수 연도	연수 국가	사업 유형	연수기관	연수과정명
2022	미국	장기	아이씨에스글로벌	글로벌 E비지니스 디자인경영 실무인력 양성 과정
2022	미국	장기	순천향대학교 산학협력단	미국취업 E-BUSINESS DIGITAL 전문인력양성과정 2기
2022	태국	단기	백석대학교	태국 Global sport protector 전문인력 양성과정
2022	미국	장기	(주)외대어학연구소	2021년 미국취업 국제 하이브리드 경영실무자 양성과정 3기
2022	미국	청해진	선문대학교	[청해진대학] K-서비스 전문인재 양성과정
2022	일본	청해진	선문대학교	[청해진대학] 일본 IT 프로그래머 양성과정
2022	싱가포르	단기	한양여자대학	싱가포르 호텔실무자 취업연수과정 20기
2022	일본	장기	부산외국어대학교	일본 IT 엔지니어 집중취업 연수과정
2022	베트남	장기	디앤에스코리아(株)	베트남취업 제조기업 관리자 연수과정
2022	일본	청해진	동의과학대학교	[청해진대학] 일본취업 자동차부품 및 기계설계 과정
2022	일본	장기	코세아인재개발원(주)	일본 웹프로그램개발전문가 연수과정 38기
2022	멕시코	장기	한중남미협회	멕시코 경영지원 중간관리직 양성과정
2022	미국	장기	(주)리얼스톤	미국 취업 e-Biz 실무자 양성과정 4기
2022	미국	장기	부산외국어대학교	한미 통번역 비즈니스 실무자 양성과정(5기)
2022	미국	장기	한남대학교	미국 경영지원 실무행정인력 양성과정 8기
2022	미국	장기	한국교통대학교	미국 빅데이터 기반 경영시스템 실무자 양성과정 2기
2022	말레이시아	단기	(주)친HR	말레이시아 웹 플랫폼 마케팅관리자 양성과정
2022	미국	단기	대림대학교	미국 특급호텔 호텔리어 양성과정
2022	미국	단기	대림대학교	미국 특급호텔 셰프 양성과정
2022	대만	단기	(주)네모아이엔씨	대만 뷰티 미용실무자 5기 연수과정
2022	대만	단기	(주)네모아이엔씨	대만 뷰티 헤어실무자 3기 연수과정
2022	미국	장기	동서대학교	미국 그래픽디자이너 양성과정(8기)
2022	미국	장기	동서대학교	미국 IT융합 엔지니어 양성과정(7기)
2022	미국	장기	동서대학교	미국 패션스페셜리스트 양성과정(11기)
2022	미국	장기	동서대학교	미국 무역물류프런티어 양성과정(9기)
2022	멕시코	장기	(주)드림힐	중남미 사무관리직(자동차/전자) 취업연수과정 5기
2022	일본	단기	(주)더드림버스	일본 공항서비스직 취업과정 5기
2022	사우디 아라비아	장기	팍시아 주식회사	[우수과정]제6차 사우디 보사부 국립병원 및 협력병원 간호사 취업 연수
2022	미국	장기	아르케	미국 디지털디자인전문가 양성과정
2022	일본	장기	영진전문대학교	일본 기계자동차설계 전문가 연수과정
2022	미국	장기	경기과학기술대학교	미국 기업경영 기술직 실무자 양성과정
2022	미국	장기	경기과학기술대학교	미국 e-commerce 웹/앱 소프트웨어 개발자 양성과정 2기
2022	중국	장기	(주)드림힐	중국진출 한국기업 사무관리직 취업연수과정 13기
2022	미국	단기	백석대학교	미국 호텔리어 전문인력 양성과정
2022	일본	장기	백석대학교	일본 IT 스페셜리스트 양성과정(7기)
2022	인도	장기	아이씨에스글로벌	글로벌 INDIA 비지니스 개발/운영 실무인력 양성과정 7기
2022	일본	장기	영진전문대학교	일본 전자회로설계 전문가 연수과정
2022	미국	장기	조선대학교	미국취업 국제 품질관리 실무자 양성과정 2기
2022	미국	장기	건국대학교	미국 경영정보시스템 실무자 양성과정
2022	일본	장기	영진전문대학교	일본 전기설비 전문가 연수과정

연수 연도	연수 국가	사업 유형	연수기관	연수과정명
2022	미국	청해진	백석대학교	호텔 스페셜리스트 육성과정
2022	일본	단기	(주)더드림버스	일본 공항서비스직 취업과정 4기
2022	일본	장기	동서대학교	일본 IT엔지니어 양성과정(6기)
2022	호주	장기	(재)한국능력개발원	호주 타일 써티3 자격취득과정
2022	미국	청해진	대구보건대학교	[청해진대학] 치기공전문가 연수과정
2022	미국	장기	신라대학교 글로벌지원센터	미국 글로벌 비즈니스 실무 전문가 양성 과정 6기
2022	미국	장기	신라대학교 글로벌지원센터	미국 글로벌 테크니컬 실무 전문가 양성 과정 8기
2022	쿠웨이트	단기	(주)엘리트 네트워크센터	중동 항공여객운송서비스 취업과정
2022	호주	장기	서울현대교육재단	호주 조리사 자격취득 및 취업연수과정
2022	일본	트랙 II	혁사곤지엠아이 주식회사	일본취업 JAVA 및 ICT 전문가 양성과정
2022	미국	장기	(주)아이씨엔그룹	미국 기업맞춤형 품질공정관리 엔지니어 양성과정 7기
2022	미국	장기	(주)아이씨엔그룹	미국 경영정보전문가 양성과정 8기
2022	일본	트랙 II	(주)소프트엔지니어 소사이어티	일본 IT ABC Digital Expert (광주 10기)
2022	일본	트랙 II	(주)소프트엔지니어 소사이어티	일본 IT ABC Digital Expert (부산 3기)
2022	일본	장기	전경련 국제경영원	일본 호텔&리조트 전문가 양성과정(취업연계형)
2022	일본	청해진	영남이공대학 산학협력단	[청해진대학] 일본 기술비자취득 IT 자동차 취업 연수과정
2022	미국	장기	전경련 국제경영원	2022년 전경련IMI 미국취업 글로벌 경영·회계 인재양성과정
2022	미국	장기	신라대학교 글로벌지원센터	미국 글로벌 디자인 실무 전문가 양성 과정 7기
2022	일본	트랙 II	(사)한국무역협회	일본 ICT 2022 SMART Cloud IT마스터 Plus
2022	미국	장기	(주)코리아리크루트	미국취업 International Business 실무자 양성과정
2022	호주	장기	에이스리크루트	호주 써티3 취득과정(타일) 연수과정
2022	일본	단기	(주)엘리트 네트워크센터	일본 항공여객운송서비스 취업과정
2022	일본	장기	글로벌인	22년 2차 일본취업 호텔 및 리조트 매니저 연수과정
2022	일본	장기	글로벌인	22년 2차 일본취업 Java 및 Big Data 개발자 연수과정
2022	일본	장기	글로벌인	22년 1차 일본취업 호텔 및 리조트 매니저 연수과정
2022	일본	장기	글로벌인	22년 1차 일본취업 Java 및 Big Data 개발자 연수과정
2022	베트남	트랙 II	혁사곤지엠아이 주식회사	베트남 글로벌 비즈니스(생산품질/무역)전문가 양성과정(2기)
2022	일본	트랙 II	혁사곤지엠아이 주식회사	2022년 일본취업 기계/자동차설계 엔지니어 전문가 연수과정 (7기)
2022	일본	단기	혁사곤지엠아이 주식회사	2022년 일본취업 공항지상직 연수과정(7기)
2022	미국	장기	조선대학교	미국취업 국제경영인 양성 및 경력개발과정 7기
2022	필리핀	장기	주식회사 베스트 커리어	22 필리핀 관광서비스원 연수과정 1차

연수 연도	연수 국가	사업 유형	연수기관	연수과정명
2022	일본	장기	코세아인재개발원(주)	일본 웹프로그램개발전문가 연수과정 37기
2022	미국	장기	가톨릭관동대학교	7기 미국 해외취업 글로벌 물류유통관리자 연수과정
2022	미국	장기	가톨릭관동대학교	6기 미국 해외취업 국제 관광경영관리자 연수과정
2022	일본	장기	(주)현대CAD디자인 직업전문학교	일본 3D자동차부품기계설계 12기
2022	일본	청해진	영진전문대학교	[청해진대학] 일본향 웹/모바일 프로그래머 전문가 양성과정
2022	일본	장기	영진전문대학교	일본 웹/모바일 엔지니어 전문가 연수과정
2022	일본	장기	JSL 인재개발원	하이브리드 소프트웨어 전문가과정 54기
2022	영국	단기	해외인턴쉽 교류센터(주)	[영국] 디지털 컨텐츠 디자인 과정 4기 해외취업 연수과정
2022	사우디 아라비아	장기	(주)코사솔루션	[우수과정]2021년 제17차 사우디 왕립병원 및 협력국립병원 간호사 취업 연수과정
2021	일본	장기	JSL 인재개발원	하이브리드 소프트웨어 전문가과정 53기
2021	일본	장기	글로벌인	21년 5차 Java 및 Big Data 개발자 연수과정
2021	일본	장기	한국능력개발교육원	일본 JAVA 웹개발자 5기 연수과정
2021	일본	트랙 II	(주)소프트엔지니어 소사이어티	일본 IT 제2기 Digital ABC 마스터
2021	일본	장기	헥사곤지엠아이 주식회사	일본취업 IT 소프트웨어 엔지니어 전문가 양성과정
2021	일본	장기	코세아인재개발원(주)	일본 웹프로그램개발전문가 연수과정 36기
2021	일본	트랙 II	JSL 인재개발원	글로벌 ICT 전문가 양성과정 트랙 II 7기
2021	미국	장기	동아대학교	미국 비즈니스 전문가 해외취업과정(11기)
2021	미국	장기	동아대학교	미국 테크니션 전문가 해외취업과정(11기)
2021	일본	트랙 II	(주)소프트엔지니어 소사이어티	일본IT 제9기 SW DevOps마스터
2021	일본	트랙 II	헥사곤지엠아이 주식회사	2021년 일본취업 기계/자동차설계 엔지니어 전문가 연수과정(6기)
2021	일본	장기	경일대학교	일본취업 ICT전문가연수과정(5기)
2021	중국	트랙 II	주식회사 해성 인재개발원	중국 취업 기업혁신리더 양성과정 제2기
2021	베트남	트랙 II	(주)드림힐	[트랙 II]베트남 제조기업(전자/자동차)운영감독자 취업연수 5기
2021	일본	장기	(주)현대CAD디자인 직업전문학교	일본 3D자동차부품기계설계 11기
2021	호주	장기	에이스리크루트	호주 써티3 취득과정(타일) 연수과정
2021	베트남	트랙 II	한국능력개발직 업전문학교	베트남 한국기업 운영감독자 양성과정 11기
2021	베트남	트랙 II	(사)대우세계 경영연구회	글로벌청년사업가(GYBM)양성 베트남11th-아세안과정
2021	일본	트랙 II	(주)소프트엔지니어 소사이어티	제1기 Digital ABC 마스터

04. 민간 해외취업알선 지원사업

해외취업은 민간 해외취업알선 기관(리크루트사)을 통하여서도 가능하다. 사전에 공단의 승인을 받은 기관 중에서 월드잡플러스를 통하여 해외구인정보를 제공하고 취업이 성사된 경우 구직자를 대신하여 공단에서 알선수수료를 지원하는 사업이다. 자세한 사항은 월드잡플러스 홈페이지를 참고하거나, 관련 부서로 문의하면 된다.

05. 취업자 경력관리 및 이(전)직 지원

경력관리시스템(월드잡)				향후 계획
해외취업자의 직무 경력을 체계적으로 관리하는 개인별 경력관리 플랫폼	→	- 해외취업자의 체계적인 경력관리 지원 - 해외취업지원사업의 효과성을 분석하고 제도 개선을 통한 취업자 지원 강화	→	- 해외취업 경력증명서 발급 - 국내 재취업 등 이(전)직 지원
설문조사	→		→	**향후 계획**
해외취업자의 취업만족도, 직업이동경로, 희망서비스 등 조사	→		→	- 패널조사를 실시하여 해외취업자의 직업이동경로를 장기적으로 파악

체크포인트

경력관리시스템은 역량개발 및 직무경험을 구직 단계부터 취업 후 국내 복귀단계까지 체계적으로 관리할 수 있는 경력관리 플랫폼으로 해외취업 준비자, 취업자, 취업 후 국내복귀자 등 누구나 활용이 가능하다.

06. 해외취업 정착지원금

해외취업정착지원금은 월드잡플러스를 통한 사전 구직등록 이후 해외취업에 성공한 청년들의 원활한 현지 정착과 장기근속을 위해 공단에서 취업자에게 제공하는 지원금이다. 자격요건, 지원절차, 지원금액 등 사업 내용은 변경될 수 있으므로, 월드잡플러스(www.worldjob.or.kr)에서 세부내용에 대한 확인이 필요하다.

지원내용

구 분	지원금액	지원방식
지원금 우대국가	600만원	(1차) 취업 후 1개월 : 300만원 지급 (2차) 취업 후 6개월 : 100만원 지급 (3차) 취업 후 12개월 : 200만원 지급
선진국 분류국가	400만원	(1차) 취업 후 1개월 : 200만원 지급 (2차) 취업 후 6개월 : 100만원 지급 (3차) 취업 후 12개월 : 100만원 지급

※ 사업예산 범위 내에서 신청 후 승인 순(선착순)으로 지원
※ 지원금우대국가: 선진국 분류 25개국을 제외한 동남아, 중남미, 중동, 유라시아, 아프리카 등 신흥국
- 선진국 분류국가: 그리스, 네덜란드, 노르웨이, 뉴질랜드, 덴마크, 독일, 룩셈부르크, 미국, 벨기에, 스웨덴, 스위스, 스페인, 아이슬란드, 아일랜드, 영국, 오스트레일리아, 오스트리아, 이스라엘, 이탈리아, 일본, 캐나다, 포르투갈, 프랑스, 핀란드, 홍콩

지원대상 및 취업 인정 기준

구분	주요내용
지원대상	① 만 34세 이하인 자 ② 신청자 본인 및 부모의 합산소득이 8분위 이하인 자 ③ 월드잡플러스 사전 구직등록 후 취업한 자
취업 인정기준	① 취업비자 : 해당국가에서 합법적으로 근로 가능한 비자(취업국가 영주권자 또는 배우자 비자 소지자는 지원 대상에서 배제) - 워킹홀리데이비자는 공단사업(취업알선, 연수사업)을 통한 취업자만 인정 ② 취업직종 : 단순노무직종 제외 - 청소원, 세차원, 주유원, 가정부(가사, 육아도우미) 등 ③ 임금수준 : 연봉 1,600만원 이상 ④ 근로계약기간 : 1년 이상

체크포인트

(1) 취업 전에 반드시 월드잡플러스 홈페이지 회원가입을 먼저 해야만 해외취업 후 정착지원금을 받을 수 있습니다.
(2) 신청은 '월드잡플러스-마이페이지-정착지원금 신청하기'메뉴에서 하세요.
(3) 신청 시 근로계약서 또는 재직증명서는 취업사실확인(K-Move/EPS센터 확인 또는 영사관 공증 또는 아포스티유)을 받아야 하며 K-Move/EPS센터 확인은 월드잡 홈페이지에서 신청 가능합니다.
(4) 1차 지원금은 근무 시작 1개월 이후부터 4개월까지, 2차 지원금은 동일기업에서 근무시작 6개월 이후부터 8개월까지, 3차 지원금은 근무시작 12개월 이후부터 14개월까지 신청해야 합니다.
(5) 정착지원금을 신청할 때는 월드잡플러스 경력관리시스템에 본인의 취업경력(취업처, 재직기간 등)을 입력하고 설문조사에 참여해야 합니다.

01. 주요 채용 사이트

독일 취업과 관련한 주요 구인/구직 포털사이트를 소개하면 아래와 같다.

독일 취업 관련 대표 구인/구직 사이트

포털명	주소	특징
독일 현지 채용 사이트		
Stepstone	stepstone.de	독일 대표 채용포털
Jobscout 24	jobs.de	독일 대형 채용포털
Kimeta	kimeta.de	독일 대형 채용포털
Meinestadt	jobs.meinestadt.de	독일 대형 채용포털로 거주지 인근 일자리 정보 제공
BA	arbeitsagentur.de	연방노동청 채용공고 사이트
Make it in Germany	make-it-in-germany.com	독일 정부의 해외 전문인력 유치 포털
The Local	thelocal.de/jobs/	영어 가능자를 위한 채용공고 다수
Absolventa	absolventa.de/stellenangebote	학위 소지자 대상 전문분야 일자리
Ingenieur.de	jobs.ingenieur.de/	엔지니어 채용포털
IT-Treff.de	it-treff.de	독일 IT분야 전문 채용포털
ausbildung	ausbildung.de	아우스빌둥(직업훈련) 구인 사이트
Indeed	de.indeed.com	글로벌 채용 포털
Monster	monster.de	글로벌 채용포털
Glassdoor	glassdoor.de	글로벌 채용 포털
한인 채용 관련 사이트		
베를린리포트	berlinreport.com	독일 최대 한인 커뮤니티
독밥	dokbab.com	독일 취업, 프리랜서, 스타트업을 위한 온라인 플랫폼
KOTRA_IN_유럽	cafe.naver.com/kotrahamburg	KOTRA 함부르크무역관이 대표 운영하는 독일 및 유럽취업정보 공유 카페
월드잡	worldjob.or.kr	한국산업인력공단에서 운영하는 해외취업 포털
BSNS		
Xing	xing.com/jobs/stellenmarkt	독일어권 비즈니스 소셜미디어
Lined-In	de.linkedin.com/jobs	글로벌 비즈니스 소셜미디어

02. 비즈니스 소셜 네트워트 서비스(BSNS) 이용

최근 BSNS는 프로페셔널 관심사에 대해 의견을 교환하고 자신의 경력, 관심 분야에 대해 어필함으로서 개인에게는 새로운 구직의 장이 되고 있다. 독일 해외취업을 위해 이용 가능한 대표적인 구직용 BSNS로는 링크드인(Linked in)과 씽(Xing)을 꼽을 수 있다. 먼저, 링크드인(Linked in)은 '18년 2월 기준 유효 가입자 수가 4억 천명 수준에 이르는 방대한 규모의 Professional Social Network로 이에 대한 활용방법을 예시하면 아래와 같다.

링크드인 활용방법

회원가입	프로필 작성	채용공고 검색	지원하기
www.LinkedIn.com 접속 > 성명, 이름, 이메일 등록 후 계정만들기	프로필 : 학력, 경력 등 기재	채용 기업 검색 및 찾기	기업 지원하기

다음으로 씽(Xing: http://www.xing.com)은 상술한 링크드인과 매우 유사한 독일의 BSNS로 이용 방법 또한 링크드인과 거의 유사하다. 물론, 링크드인이 보다 보편적인 BSNS이기는 하나 일부 보수적인 독일 회사들의 경우 현재까지도 구인 과정에서 오직 씽을 이용하는 경우도 있기 때문에 독일 취업을 위해서는 링크드인과 씽을 함께 이용할 필요가 있다. 특히, 독일에서 링크드인이나 씽과 같은 BSNS를 이용하여 인재를 채용하는 회사가 늘고 있으며 심지어 작은 스타트업의 경우에는 채용공고를 BSNS에만 올리는 경우도 있다. 뿐만 아니라, 전문 헤드헌터들이 BSNS에 등록된 사용자들의 프로필을 살펴본 후 이에 기초하여 이직을 권유하는 사례도 증가하고 있다. 따라서 단순히 계정을 만들어 놓고 지원할만한 기업을 찾는 것이 아니라 아래 표를 참조하여 보다 적극적으로 BSNS를 활용해야 할 것이다.

BSNS 활용 방법

항목	내용
프로필 구축	• 전문성과 자신감을 잘 드러낼 수 있는 프로필 사진 첨부 • 경력사항을 자세히 기재함. 특히, 담당했던 업무나 프로젝트 등을 자세히 기술하고 이를 증명할 수 있는 웹사이트나 이미지 등을 함께 추가함. • 취미, 특기 같이 업무 외에 자기를 잘 어필할 수 있는 내용을 포함
지속적인 활동	• 본인이 지속적으로 자기 개발을 위해 노력하고 있다는 것을 보여주기 위해 관심사나 역량과 관련된 컨텐츠를 작성하거나 리서치 컨텐츠를 공유. • 지인들이나 함께 일했던 동료들에게 자신에 대한 추천 글 요청
관심기업 등록	• 관심 있는 회사를 관심기업으로 등록한 후 회사에서 올리는 컨텐츠를 파악하여 최근에 동 회사가 어떤 비즈니스에 집중하고 있는지를 파악함. 이러한 실시간 정보는 추후 회사 면접 과정에서 크게 도움이 될 수 있음.
채용공고 확인	• 독일의 경우 BSNS를 통해 구인공고를 하는 기업이 늘고 있음. • 취업을 희망하고 있는 관심 기업 그리고 관심 직무 및 포지션을 키워드로 검색하여 관련된 채용 공고 및 트렌드를 지속적으로 확인함.

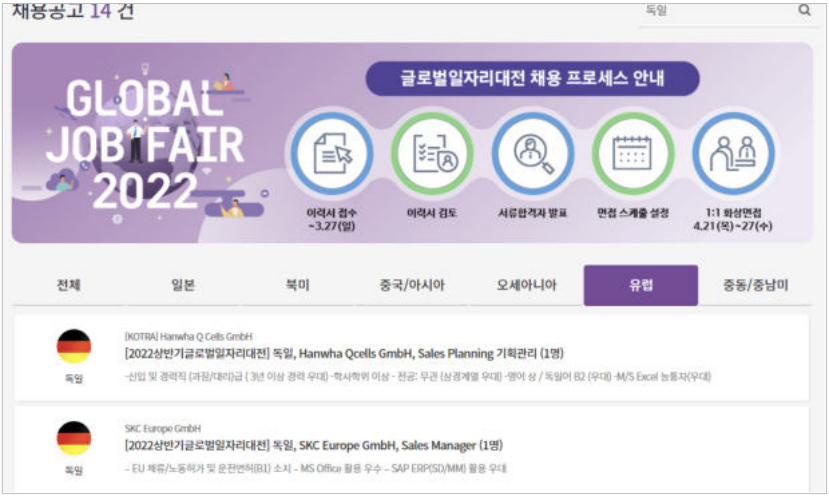
03. 채용박람회

독일 프랑크푸트르 무역관은 우리나라 청년의 독일 취업을 돕기 위해 매년 채용박람회(Job Fair)를 개최하고 있다. 한국 청년 인재의 채용을 희망하는 다수의 한국기업과 독일 현지 기업들이 행사에 참여하고 있다. 행사에서는 통상 현지 기업 취업을 위한 노하우(구직 서류 작성법, 대응요령 등) 설명회, 기업인사담당자와 구직자 간 1:1 채용 인터뷰 및 상담이 진행된다. 2022년 채용박람회는 현지 진출 기업을 중심으로 10월에 개최될 예정이며, 이 외에도 함부르크 무역관에서 구직자 대상 취업전략 제공과 독일 진출 희망 스타트업 및 유관기관을 대상으로 한 취업·창업 웨비나를 상·하반기 각 1회씩 개최될 예정이다. 이를 포함한 2022년도 독일지역 KOTRA 주요 사업(잠정) 및 한국산업인력공단 등이 주관하고 있는 글로벌일자리대전(Global Job Fair)을 예시하면 다음과 같다.

2022년 독일지역 KOTRA 주요 사업

무역관명	주요행사	일정(잠정)
프랑크푸르트	2022년 독일 마켓플레이스 입점지원 사업 (소비재)	상반기
	K-Beauty Box 2022 (화장품)	6월
	프랑크푸르트 강변축제 (식품 및 소비재)	8월
	한-독 채용박람회 (진출기업 구인)	10월
함부르크	독일 온라인 유통망 입점사업	연중
	취업/창업 웨비나	(상하반기 1회씩)
	코로나 19 대응 화상 상담회	연중
뮌헨	GP Europe (미래자동차)	하반기
	2022년 KOREA-EUROPE 배터리 데이	상반기
	2022년 KOREA-EUROPE H2 Open Innovation Day	하반기
	2022년 아마존 독일 마켓플레이스 활용사업	연중

2022년 Global Job Fair



체크포인트

자력으로 취업에 성공한 한국인 구직자들에게 일부 취업알선업체들이 연락을 취해 와서 자신들이 알선하여 취업한 것으로 처리할 수 있게 협조를 구하는 경우가 있는 것으로 알려지고 있다. 이러한 행위는 국가에서 제공하는 지원금을 횡령하는 엄연한 불법행위로, K-move 센터 및 한국산업인력공단 등의 관련 기관이나 사법기관에 즉시 알리는 것이 필요하다.

01. 재외공관

주독 한국대사관 - 메일: koremb-ge@mofat.go.kr - 홈페이지: http://overseas.mofa.go.kr/de-ko/index.do - 단체주소: Stuelerstrasse 10, 10787 Berlin, Germany - 대표전화: +49 (0)30-260-650 - 대표팩스: -49 (0)30-260-6551 - 영사민원: +49 (0)30-260-65-432/3/4	**주독 대사관 본분관** - 메일: admin-bn@mofa.go.kr - 홈페이지: http://overseas.mofa.go.kr/de-bonn-ko/index.do - 주소: Stuelerstrasse 10, 10787 Berlin, Germany - 대표전화: + 49 (0)228-943-790 + 49 (0)228-308-995-79 (영사민원업무)
프랑크푸르트 총 영사관 - 메일: gk-frankfurt@mofa.go.kr - 홈페이지: http://overseas.mofa.go.kr/de-frankfurt-ko/index.do - 주소: Lyoner Strasse 34, 60528 Frankfurt am Main, Germany - 대표전화: +49-(0)69-956752-0 - 대표팩스: +49-(0)69-569814(일반) +49-(0)69-56003986(영사민원업무)	**주 함부르크 총 영사관** - 메일: gkhamburg@mofa.go.kr - 홈페이지: http://overseas.mofa.go.kr/de-hamburg-ko/index.do - 주소: Kaiser-Wilhelm-Strasse 9, 3. OG, 20355 Hamburg, Germany - 대표전화: +49 (0)40-650-677-600 - 대표팩스: +49 (0)40-650-677-631
한국 관광공사 독일지사 - 메일: ktu@euko.de - 홈페이지: http://german.visitkorea.or.kr/ger/index.kto - 단체주소: Stiftstrasse 2, 5. OG 60313, Frankfurt am Main, Germany - 대표전화: +49-69-233226	**재독 대한민국 대사관 문화홍보원** - 메일: mail@kulturkorea.org - 홈페이지: https://kulturkorea.org/ko/judogilhangugmunhwawon - 단체주소: Leipziger Platz 3, 10117 Berlin - 대표번호: +49-30-69-52-0 - 대표팩스: +49-30-269-52-134

02. 코트라(Kotra)

구분	전화	홈페이지
프랑크푸르트무역관	+49-69-242-9920	http://www.kotra.or.kr/frankfurt
함부르크무역관	+49-40-3405-740	http://www.kotra.or.kr/hamburg
뮌헨무역관	+49-89-2424-2630	http://www.kotra.or.kr/munich

03. 한인회

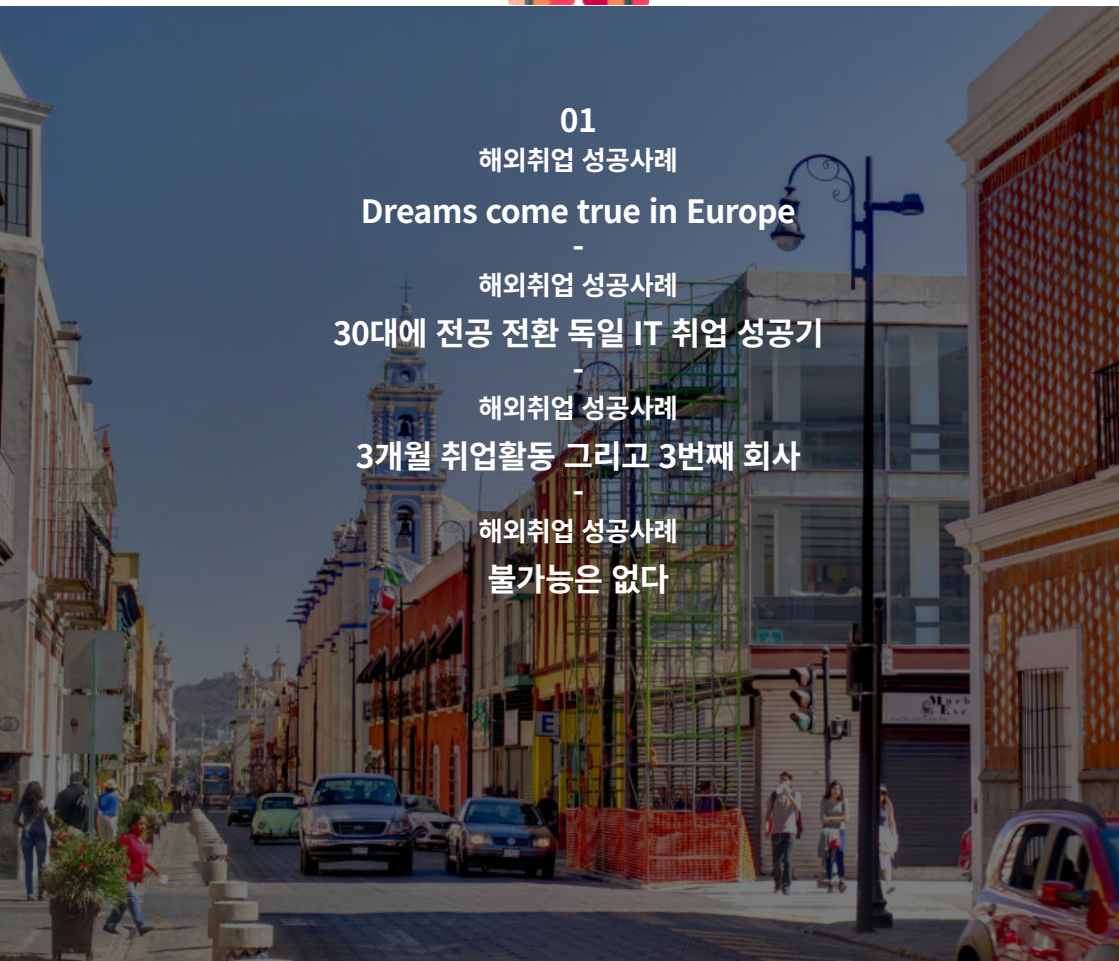
독일에는 재독한인회총연합회 외 다수의 지역 한인회가 형성되어 있으며 이에 대한 보다 자세한 사항은 아래 표의 총연합회 홈페이지를 통해 확인할 수 있다.

전화번호	+49 (0)6173 966891
주소	Hauptstrasse 336, 65760 Eschborn, Germany
홈페이지	http://homepy.korean.net/~germany/www/
E-mail	yoo@onbiz.eu

PART

04

해외취업 사례



01

해외취업 성공사례

Dreams come true in Europe

-

해외취업 성공사례

30대에 전공 전환 독일 IT 취업 성공기

-

해외취업 성공사례

3개월 취업활동 그리고 3번째 회사

-

해외취업 성공사례

불가능은 없다

성공사례 01

Dreams come true in Europe

자료: 2020년 청년 해외진출 성장스토리 공모전 장려상, 이○○

Introduction

나는 떡잎부터 남달랐다. 아주 어렸을 때는 놀이터에서 끝을 볼 때까지 놀았고, 초등학교 때는 이사 오기 전 동네가 그리워 친구들과 걸어서 찾아가기도 했고, 중학교 때는 테니스를 배우고 싶어 직접 선생님을 섭외하고 팜플릿을 만들어 테니스 동아리를 만들기도 했다. 하고 싶은 것도 많고, 마음먹으면 꼭 시도를 해야 하는 성격이라 도전에 두려움이 없었다. 다른 사람의 말을 듣기보다 내가 직접 경험하는 것을 좋아하고 나의 경험을 믿는 편이다. 한 번뿐인 인생을 부끄럽지 않게, 가치 있게, 행복하게 살면서 다른 사람들에게 선한 영향력을 미치는 것이 삶의 목표였고, 같은 세상, 같은 시간 속의 전 세계 사람들은 어떤 삶을 사는지 궁금했다.

독일 해외취업을 결심한 계기

시작은 그 유명한 '먼 나라 이웃나라'시리즈였다. 독서를 좋아하셨던 어머니 덕분에 초등학교에 입학했을 때부터 매주 도서관에서 책을 빌렸다. 그때 읽은 두 권의 책이 내 인생의 방향을 설정하는 데 큰 영향을 미쳤다. '먼 나라 이웃나라 스위스 편'과 이집트 배경의 소설이었다. 지상 낙원 그 자체였던 스위스는 반드시 살아보고 싶은 나라가 되었고, 다른 나라, 그곳의 문화, 세계사 전반에 관심이 생겼다. 덕분에 대학교 전공을 선택하는 데에도 영향을 미쳤다. 영미 문화를 전공하면서 경영학을 복수 전공했고, 미국 동부에 교환학생으로 1년을 다녀왔다. 교환학생 시절, 이곳에서 일해보고 싶다는 생각이 들어 인턴십을 준비해 뉴욕 인근의 IT 스타트업에서 일하며 외국계 기업에 대한 구체적인 꿈도 키웠다. 이곳에서 공부도, 일도, 여행도 마음껏 해봤기에 미국에 대한 미련은 없었다. 하지만 유럽은 2012년부터 매년 여행했고 특히 스위스는 여행과 더불어 국제 워크 캠프 봉사활동도 하면서 장기간 머물렀음에도 아직 갈증이 남아있었다. 여행자의 입장이 아닌 이곳에서 생활하고 일하고 싶다는 갈망이 커지던 중 K-Move 멘토

링을 알게 되었다. 스위스 멘토님과 해외취업 멘토링을 하며 본격적으로 유럽 회사 문화와 비자 등을 공부했다. 자연스럽게 스위스와 같은 문화, 언어를 공유했고, 비자 발급이 용이하며, 양질의 일자리 기회가 풍부한 독일에 눈길이 갔다. 한국에서 취업해서 가는 것보다 현지 문화를 더 체험한 후 스위스에서 살아보고 싶은 마음에 독일 워킹홀리데이를 결심했고 2017년 가을, 한국을 떠났다. 독일에 도착해 바로 일을 할 생각이 아닌 워킹 홀리데이 비자가 목표였기 때문에 출국 1년 전부터 독일 생활을 위한 자금을 모았다. 또 독일에서 독일어를 배울 계획은 있었지만 현지에서 문법과 기초를 배우는 것이 쉽지 않을 것 같아 독일어 학원에서 약 6개월 동안 독일어를 공부했다. 직무는 처음 시작도 IT 스타트업이었고 당시 한국에서 근무하던 곳도 미국 IT 기업이라, 독일에서도 IT와 마케팅을 염두에 두고 실무 경험을 구체화하여 정리했다. 출국 전 경력 증명서, 상사의 추천서, 이력서, 커버레터 등 각종 서류를 영문, 국문으로 준비했다.

나의 해외진출에 월드잡플러스가 큰 도움이 되었다.

나의 해외진출에 월드잡플러스가 큰 도움이 되었다. K-Move 멘토링을 포함, 글로벌 일자리 대전, 해외 취업 설명회, 이력서/커버레터 첨삭, 다양한 워크숍에 참여했고, 각국의 다양한 공고를 보며 근무 조건, 자격 요건을 미리 확인하면서 준비해야 할 것을 구체화했다. 특히 출국 직전 독일 베를린에 취업한 멘토의 현지 취업 강연을 들을 기회가 생겼는데, 강연도 도움이 되었지만 연락처를 따로 받아 베를린에서 직접 연락해 만나기도 했다. 아무 연고 없는 나라나 도시로 가게 되는 경우 월드잡플러스의 도움을 받는 것도 추천한다. 그 멘토와 같은 회사에서 일하지는 않았지만 해외에서 비슷한 고민을 하며 살아가는 한국인 또래를 만난 것 자체가 큰 힘이 되었다. 독일에 오자마자 바로 취업할 계획이 아니었음에도 링크드인에 이력을 업데이트하니 여러 회사에서 먼저 면접 제안이 왔다. 초반에는 거주 도시를 정하지 않았기에 글로벌 스타트업이 많은 베를린, 대기업이 많고 삶의 질이 높은 뮌헨, 한국 회사가 많아 취업의 기회가 열려 있는 프랑크푸르트를 염두에 두고 여러 회사의 면접을 보며 실전 연습을 했다. 링크드인, 월드잡 플러스, 베를린 리포트, Xing, Glass door 등을 활용했고, 베를린에서 스타트업 위주로 지원할 때에는 berlinstartupjobs.com 사이트와 페이스북 그룹 페이

지에 올라온 공고에도 적극적으로 지원했다. 본인의 목표나 커리어 방향에 따라 다르겠지만 다양한 규모의 기업과 다양한 분야에 지원할수록 더 면접 기회가 많으니 두려워하지 말고 일단 지원하는 것을 추천한다.

나는 영어로 일할 수 있는 글로벌 기업과 스타트업이 목표였다.

나는 영어로 일할 수 있는 글로벌 기업과 스타트업이 목표였다. 영어 이력서, 커버레터, 영문 추천서를 하나의 세트로 만들어 지원했다. 회사와 직무에 맞춰 2~3 문장을 추가 또는 수정하는 방식으로 작성해 지원했고, 한국 회사나 한국인 포지션인 경우 국문 이력서, 자기소개서, 졸업 증명서 등의 자료도 제출했다. 1차 서류 통과 후 2차는 대부분 인사팀과의 전화면접으로 진행했고 비자, 근무 시작 일을 기본으로 30분 정도 궁금한 사항을 주고받았다. 전화 면접을 통과한 후에는 바로 대면 면접을 진행하는 경우도 있고 외국 회사의 경우 직무별 테스트를 하거나 화상 면접을 진행하는 경우도 있었다. 규모가 클수록 절차가 복잡하고 길었다. 외국기업은 한국보다 실무를 중요시하니 지원하는 직무와 관련된 경험을 정리해두는 것이 중요하다. 독일에 온 지 초반, 거주지 선택의 자유로움을 이유로 한국 회사 면접을 꽤 많이 봤다. 한국 회사의 경우 수습 기간에는 워킹 홀리데이 비자로 일을 하고 후에 정식 취업 비자로 바꿔준다는 회사들도 있기에 한국 회사를 염두에 둔다면 비자 기간이 많이 남았을 때 지원하는 것을 추천한다. 몇 차례 한국 회사 면접을 본 후 현지나 글로벌 기업으로 마음을 굳혀 글로벌 기업과 베를린 스타트업의 인턴십에 많이 지원했다. 다만 독일은 Working student 제도가 있어 현지 재학 중인 학생 위주로 인턴을 찾는 경우가 많았다. 나는 실무 경험이 있었기에 인턴십 면접까지 가는 것은 어렵지 않았지만 영어만 가능한 비유럽 시민이라 비자 스폰에 제약이 있었다. 한창 여러 곳에서 면접을 보고 결과를 기다리던 중 워킹 홀리데이 비자가 만료되었다. 비자청에 나의 구직 활동 이력과 채용 진행 중인 회사들의 면접 스케줄, 이력서를 가져가 임시 비자를 받았다.(독일의 임시 비자는 이전 비자의 효력이 연장되는 개념이다. 나는 워킹 홀리데이 비자 효력이 연장됐다.)

현지 취업 Story

2018년 겨울, 겨우 합격한 첫 회사는 폴란드 스타트업이었다. 직전에 받은 임시 비자로 일을 시작했으나 결국 정식 비자를 받지 못해 계약이 종료됐다. 그래서 급하게 다

시 임시 비자를 받았는데 3개월 내 새로운 회사를 구하지 못하면 독일을 떠나야 하는 상황이었다. 착잡했다. 공백기를 최대한 없애고 싶어 2018년 말, 마케팅 경력을 쌓을 수 있는 독일 스타트업 프리랜서 공고에 지원했고 테스트에 합격해 바로 일을 시작했다. 2019년 봄, 한국 회사의 프로젝트 인턴에 합격하여 프리랜서 비자를 신청했다. 예술 직종이 아닌 일반 전공으로 프리랜서 비자를 신청하면 기본 1년, 2곳 이상 계약이 되어 있어 수입이 보장된다면 2년까지 거주할 수 있다. 나는 2년 프리랜서 비자를 받고 일하던 중 2019년 여름, 현재 근무지로부터 제안을 받아 면접 후 최종 합격하여 이직을 했고 정식 노동 비자를 받았다. 규모가 있거나 외국인의 비율이 높은 글로벌 기업이라면 인사팀에서 비자 예약이나 필요한 서류를 지원해 줄 것이다. 나도 인사팀에서 비자 예약 및 서류를 준비해 줘서 무사히 3년 비자를 받아 일을 시작하게 되었다.

해외취업의 장·단점

해외에서 일을 하며 느낀 가장 큰 어려움은 거주의 안정성이 없다는 점이다. 비자에는 기간 제한이 있었고, 유럽 시민이 아니다 보니 비자 지원을 안 해주거나 경력직 또는 일부 직무만 지원을 해주는 기업엔 지원이 불가능했다. 외국인이다 보니 내가 일하고 싶거나 잘 할 수 있는 직무여도 '거주'와 '노동'의 자유가 없어 지원조차 못하는 것이 아쉬웠다. 특히 독일은 외국인이어도 독일 또는 유럽 내 학교 출신이면 더 유리하다. 나는 여기에도 해당되지 않았기 때문에 지원 자격에서 제한되는 것도 많았다. 또 독일은 거의 모든 회사에 약 3~6개월의 수습 기간이 있는데, 비자 문제, 회사 상황, 성과에 따라 2주 전까지 고지만 하면 계약을 종료할 수 있기에 이 점도 스트레스 요소가 되었다. 거주의 불안함을 가진 한국 청년들에게 비자를 인질로 무례하거나 부당한 대우를 하는 회사도 경험하면서 회의감을 느낀 적도 있었다. 이런 경험들로 해외 취업을 포기하고 싶은 순간들도 있었지만 신앙의 힘과 현지에서 만난 좋은 사람들을 통해 극복할 수 있었다. 나는 2020년 현재, 여전히 베를린에서 한국 대기업 해외 법인에서 근무 중이다. 이곳의 가장 큰 장점은 한국 기업이라 한국어로 자유롭게 소통할 수 있다는 점과 동시에 해외 법인이라 매일 전 세계의 사람들과 협업할 수 있다는 점이다. 처음 해외 취업을 목표로 했을 때는 영어로만 일할 수 있는 곳을 찾았다. 하지만 여러 경험을 통해 내가 커뮤니케이션에 강점이 있다는 것을 알았고 한국어와 영어를 모두 자유롭게 사용하는 곳이 나와 잘 맞는다는 것을 알았다. 또

독일이나 유럽보다 한국 문화가 더 익숙하기 때문에 회사에 빨리 적응할 수 있는 장점도 있었다. 해외 진출의 장점이라 한다면(각자의 성격과 추구하는 목표에 따라 다르겠지만) 인터내셔널한 직장동료, 많은 해외 출장 기회, 더 많은 세계와 사람들을 보면서 안목이 넓어진다는 점이다. 개인적으로는 스타트업, 외국 기업, 공기업, 대기업의 장단점과 국가별 다른 문화와 업무 스타일을 경험할 수 있어 좋았다. 언어가 잘 통하지 않는 나라에서 해냈다는 성취감과 도전정신이 생겨 미래에 대한 두려움도 사라졌다. 나와 비슷한 고민, 관심사를 가진 사람들과 가까이 지내며, 한국이었으면 겪지 못했을 여러 일들을 겪으며 더 성장한 내 모습을 볼 수 있었다. 진정한 '나'에 대해 생각할 시간도 많았고 신앙심이 성장하는 귀한 시간이 되어 내 인생의 중요한 시기를 잘 보내고 있다고 확신한다. 독일에 몇 년 더 있으면 EU 영주권을 받을 수 있고 그렇게 되면 더 다양한 커리어 패스를 생각할 수 있다. 특히 지금 일하는 분야는 앞으로 다음 세대를 위해서도 중요한 분야이기 때문에 되도록 같은 분야에서 더 배우고 커리어를 발전시키고 싶다. 또 다양한 사람들과 함께 일하고 여러 문화를 경험할 수 있는 글로벌 기업에서 근무하고 싶다. 스위스에 대한 꿈도 아직 건재하다. 또 앞으로 독일어와 영어 공부도 꾸준히 할 계획이다.

해외진출을 목표로 하는 분들에게

해외진출을 목표로 하는 분들에게 전하고 싶은 말이 있다. 해외진출은 목표와 타임라인을 정해두는 것이 중요하다. 비자, 집, 취업 등 불확실한 것들 사이에서 나만의 기준이 없다면 분명히 흔들릴 것이다. 진출할 나라, 도시, 기간, 직무, 나의 성향 등 기준을 세워 결정해 후회가 없을 것이다. 또 해외여행, 봉사, 교환학생, 인턴, 취업까지 경험해 본 결과, 각각의 장단점이 있고 성향에 맞는 해외진출을 선택하는 것이 중요하다는 것을 알았다. 다른 사람들이 한다고 현실을 도피하기 위해 하는 것보다 진정 하고 싶은 것이 무엇인지, 내가 어떤 사람인지 객관적으로 평가해 결정을 내리는 것이 중요하다. 낯선 나라, 낯선 땅에서 이방인으로 산다는 것은 결코 쉬운 일이 아니다. 인생의 목표를 신중하게 생각하되, 계획한 인생이 반드시 생각대로 흘러가지 않는다는 것도 감안해 하고 싶은 것이 있다면 마음껏 도전했으면 좋겠다. 우리의 인생은 다시는 돌아오지 않고 젊음은 실패보다 강하다.

성공사례 02

30대에 전공 전환 독일 IT 취업 성공기

자료: 주독일대한민국대사관, 2019 독일 취업 경험담 발췌

Introduction

결론부터 이야기하자면 저는 한국에서 경영대를 졸업하였고, 독일에서 데이터 엔지니어링 석사 후 머신러닝 엔지니어로 취업을 한 케이스입니다. 독일 공대 대학원 오퍼를 받고, 2주일 만에 정리하고 독일에 온 지도 어느새 3년 차네요. 이 글을 읽는 사람들이 가장 궁금해할 것은 첫 번째, 지금 무엇을 하고 있는가 두 번째, 어떻게 취업 했는가 정도가 아닐까 합니다. 현재 저는 다름슈타트에 있는 항공우주산업 관련 회사에서 머신러닝 엔지니어로 일하고 있습니다. '공대, IT니까 취업 된 거네.'라고 말하면 그게 맞기도 합니다. 독일에서도 IT 분야 수요가 높기 때문에 취업이 용이하다는 점은 굳이 더 이야기할 필요가 없겠지요. 하지만 학부 때부터 공대생이 아니기도 하고, 꽤 늦은 나이에 인생 2회 차 시작하고자 독일에 와서 이룬 성과라 제게는 더욱 의미가 있기도 합니다. 과정 또한 쉽지는 않았습니다. 독일에 오기 전에는 한국에서 경영학을 전공했고, 머신러닝 엔지니어와는 아무 관련도 없는 영업 지원 업무를 했습니다. 한국 나이로 33살, 새로운 도전을 시작하기에는 늦었다고 말리는 사람이 더 많을 나이였지만 독일 대학원에서 데이터 엔지니어링 석사를 2년간 공부한 뒤 운 좋게도 바로 취업이 되었네요. 글을 쓰고 있는 2019년 1월 현재 3개월 차입니다. 석사 때 공부와 회사에서의 소통은 주로 영어로 하고 있고, 저는 아직 독일어 자격증이 없습니다. 학교 독일어 수업에서 A2가 마지막 레벨이었습니다. 부디 저의 경험이 공대 백그라운드를 지니신 분들뿐만 아니라 독일 내 취업 때문에 고민하는 모든 분께(특히 30대 분들께) 도움이 되기를 바라며, 취업 과정과 결실에 대한 이야기를 해 보고자 합니다.

문과출신 공대 박사

문과에서 데이터 엔지니어링으로 전공을 바꾼 2년간의 대학원 생활은 순간순간이 정말 중요하지 않았나 하는 생각을 합니다. 대학원 진학 당시 저는 한국 나이로 33살이었네요. 많은 분들이 독일에서 관련 학부 전공 없이 IT쪽 석사 진학은 불가능하다고 이야기하지만 제 경우는 두 군데서 오퍼를 받았습니다. 하지만 오퍼는 오퍼고 공부는

공부지요. 대학원에서는 우선순위를 학과 공부에 두었습니다. 인간관계나 학교 행사 같은 것들은 꼭 필요한 경우만 빼고는 최대한 공부에 시간을 많이 쏟았어요. 무엇보다 문과 출신이고, 프로그래밍, 수학 같은 이공계 기초 소양이 무척 약했기 때문에 이에 대해 큰 걱정이 있었습니다. 실제로 기초실력이 많이 부족해서 첫 학기에 대학원 기초수업 들을 때도 정말 꾸역꾸역 힘들게 따라갔습니다. 과정은 석사였지만 선형대수학 같은 학부 수업도 들은 건 물론이구요. 기초 실력이 부족해서 남들은 2-3시간이면 끝내는 과제를 하루 종일 하고도 모자라 새벽 네다섯 시까지 하는 게 일상다반사였습니다. 교수님이 무슨 소리 하는 건지 못 알아들어도 다시 들을 수 있게 해주는 유튜브, 코세라, 칸아카데미와 같은 사이트들이 얼마나 고마웠는지 모릅니다. 그렇다고 잠을 안 자가면서 한 건 아닙니다. 새벽에 공부하는 게 편해서 새벽까지 했을 뿐이지 30대에 잠 안 자면 몸 축나요. 과제는 많고 속도는 느리니 첫 일 년 정도는 맘 편히 보낸 주말이 많지 않았습니다. 일 년이 지나고 나니 프로그래밍 실력이나 수학 실력이 어느 정도 올라와서 그나마 좀 숨통이 트였네요.

지도교수님의 도움

생각해보면 지도교수님 도움이 정말 컸던 것 같습니다. 석사, 박사 하시는 분들은 공감하시겠지만 지도교수님은 정말 중요하지요. 제 지도교수님은 이탈리아 분이셨는데 정말 너그러우면서도 학생들에게 헌신적인 분이셨어요. 오피스에 계실 때는 학생들이 부담 없이 들어올 수 있게 항상 문을 열어 두시는 분이었습니다. 하지만 과목이 인기 과목이 아니라 많은 학생들이 찾는 교수님은 아니셨고, 그래서 오히려 제게 더 많이 신경써 주실 수 있었던 것 같습니다. 독일에서 인기과목 교수님들은 학생들과 30분 단위로 계속 약속이 있을 정도로 바쁩니다. 학생과의 소통도 다른 교수님들이 대부분 이메일로 약간은 격식 있는 방법을 좋아하시는 반면 제 지도교수님은 메신저로 소통하셨습니다. 크리스마스 때도 메신저로 제 논문과 관련된 링크를 날려주실 정도로 적극적인 분이셨어요. 전 정말 저희 교수님을 좋아합니다.

어떻게 취업했는가? - 라정

취업도 교수님 역할이 무척 컸습니다. 졸업논문을 쓴 뒤 교수님께 회사 좀 추천해달라고 요청을 드렸어요. 저를 추천해주신 건 아니고, 교수님이 알고 계신 회사 이름을 몇

개 던져 주시더군요. 제 논문이 데이터와 화성 관련이기 때문에 알고 계신 우주 관련 회사들을 추천해주셨습니다. 몇 군데 회사에 지원했지만 긍정적인 답은 없었고, 이 회사는 오픈된 관련 포지션이 없어 지켜보고만 있었는데 어느 날 링크드인에 포지션이 올라왔습니다. 그래서 포지션 공고를 읽고 있었더니 이 회사 인사담당 역시 제 프로필을 보고 있었습니다. (아시다시피 링크드인에서 누가 내 프로필을 보고 있으면 알림이 뜹니다) 이때다 싶어 인사담당자에게 메시지를 보냈습니다. 이 포지션에 지원하고 싶다고 했더니 경력직을 찾고 있다며 제 경우는 해당 분야 경력이 없으니 인턴으로 지원을 해보라고 하더군요. 이력서를 보냈는데 며칠 뒤에 연락이 왔습니다. 전화로 면접을 보자는 내용이었습니다. 어떻게 이 회사에 지원했냐고 물을 때도 내가 이런 주제로 논문을 썼고, 그걸 아시는 지도 교수님이 이 회사를 추천해 주셨다고 했더니 무척 흥미로워하는 눈치였습니다. 물론 그 뒤에 교수님과 연락해서 레퍼런스 체크를 받기도 했습니다. 전화 인터뷰에서는 간단한 스몰 토크와 함께 기술 면접을 봤습니다. 저를 머신러닝 엔지니어로 뽑고자 했기에 머신러닝 관련한 제 경험을 묻고 그 과정을 상세하게 물어봤습니다. 제가 유려하게 대답한 것은 아니지만 실무자가 기대한 내용들을 대부분 빼놓지 않고 대답했기에 다음 면대면 인터뷰로 진행할 수 있었던 것 같네요. 새로운 것을 공부하려 하기보다 스스로가 했던 프로젝트와 과제들을 다시 돌아보게 되더라구요. 그때 어떤 문제에 어떤 기술을 썼는지, 왜 그 방향을 택했는지를 Github 등에 정리하는 습관을 들이면 가장 좋을 것 같다는 생각이 들었습니다. 면대면 인터뷰에서는 굳이 요청하지 않아도 본인의 프로젝트 관련 시각자료를 만들어 가면 더더욱 좋습니다. 저는 제 타블렛에 제 논문 포스터를 담아가서 설명했고, 제 프로젝트와 접근에 대한 이해를 도울 수 있었습니다. 준비성이 좋다는 인상을 줄 수도 있구요.

취업은 적당히 어렵다.

제가 친구들에게 한국과 독일의 취업 난이도를 비교할 때 이렇게 이야기합니다. 한국에서 취업 안 된다고 한탄하면 이런 질문을 듣는다고. "100군데 지원해봤어?" 하지만 독일에서는 이렇게 이야기하더군요. "30군데 지원해봤어?" (사람에 따라 50군데, 100군데로 upgrade되기도 합니다) 어쨌든 한국만큼의 난이도는 아니지만 독일도 취업이 쉽지는 않습니다. 더구나 언어, 문화적 차이까지 생각하면 한국의 취업 난이도와 크게 다르지 않을지도 모릅니다. 다만, 결과가 좋지 않아도 스스로에게 관대함이 가장

중요한 것 같습니다. 현재 다니는 회사에 합격하기까지 저도 두 달간 약 40개 회사에 지원했고, 인터뷰 요청은 두 번 받았습니다. 저는 조바심내지 않고 항상 관대하게 기다려준 아내가 있었기 때문에 좀 더 마음 편하게 기다리는 게 가능했던 것 같아요. 될까 안 될까에 신경 쓰면서 지원하다 보면 정말 누구나 모시고자 할 정도의 인재가 아닌 바에야 거절당할 가능성이 높고, 거절당하다 보면 동기부여가 안 되기 마련입니다. 그래서 저는 조금은 기계적으로 이력서를 보냈습니다. 그래서 하루에 최소 두 회사 지원이라는 목표를 잡고 제 직무와 직접적인 관련이 없어 보여도 일단 하루 두 회사는 무조건 지원했습니다. 공고에 따라 하루에 네 개 정도까지 보낸 날도 있네요. 물론 당연하지만 Job Description에 따라 나름 CV와 커버레터를 계속 업데이트 했습니다.

한국과 거의 같은 CV 팁

CV에 대해 팁을 넣자면 한국과 거의 같습니다.

1. 질문의 여지가 있는 이력서를 쓸 것
1) 너무 자세하게 시시콜콜 다 적을 필요가 없습니다.
2) 최대한 간결한 단어를 쓰고 생략할 건 생략하세요. 지원 직무와 관련 없는 경력은 없는게 나을 수도 있습니다.
3) 인터뷰어 입장에서도 뭔가 빠졌다 싶어야 질문할 거리가 있거든요. 궁금해지기도 하구요.

2. 최대한 정직하게 쓸 것 - 저는 엔지니어 직군이지만 어설프게 할 줄 아는 거 써놨다가 물어보면 난감하더라구요.

3. 직무관련 주요 키워드 찾는 법
1) 링크드인 등에서 해당 직무와 같은 사람 찾아보기, Job Description 상세히 뜯어보기, 회사 홈페이지, Xing, Stepstone 등 다양한 사이트에서 같은 JD 찾아보기(사이트마다 JD를 약간 다르게 내기도 합니다. 생각지 못한 힌트가 있는 경우가 있습니다)
2) 독일에서도 CV 내 키워드로 필터링하는 회사들이 있습니다.
3) 특히 큰 회사들이 그렇구요. 그래서 직무관련 주요 키워드들은 어떻게든 집어넣는 게 좋습니다.

또한 IT 직군은 프로젝트가 무척 중요한데 본인의 소스 코드와 프로젝트 내용들을 Github 등에 정리하는 게 얼마나 중요한지는 해당 직군 분들이라면 귀에 못이 박히도록 들었을 것이기 때문에 굳이 더 강조할 필요가 없을 것 같습니다.

마치며...

글을 쓰고 나니 저는 운이 좋았던 것 같습니다. 아내가 유학생활 중간에 독일로 건너왔고, 가족이 있어서인지 몰라도, 회사에서 인턴십 없이 바로 정규직으로 채용되었습니다. 덕분에 블라우카르테도 바로 받을 수 있었네요. 가끔 커뮤니티를 보면 문과 출신인데 IT쪽으로 독일에서 취업하고자 하시는 분들이 계시더군요. 대부분 부정적인 답글들이 많이 달리던데, 커리어 전환을 꿈꾸는 분들에게 긍정적인 사례로 이 글이 기억되었으면 좋겠습니다. 더불어 글 곳곳에 있는 짤막한 팁들도 읽는 분들께 도움이 되기를 바라며 글을 마칩니다.

성공사례 03

3개월 취업활동 그리고 3번째 회사

자료: 주독일대한민국대사관, 2019 독일 취업 경험담 발췌

Introduction

안녕하세요. 저는 독일에 온 지 4개월쯤 됐고 취업 전선에 뛰어들어 2번의 이직 끝에 세 번째의 회사에 아주 만족스럽고 보람차게 다니고 있는 청년입니다. 사실 저는 취업을 독일에서 할 생각이 없었는데 외국인 아내를 만나 미처 대비하지 못한 채 직장을 구하기 시작했습니다. 저는 여러분보다 독일어도 못하고 정보력도 상당히 떨어집니다. 제 경험담을 나누기에 앞서 제게 4개월간 있었던 일을 간략히 말씀드리겠습니다. 저는 프랑크푸르트에 도착한 뒤에 총 3곳의 회사에 다녔습니다. 첫 번째는 작은 한인 물류회사, 두 번째는 큰 한인 여행사 그리고 마지막으로는 대기업입니다. 물류회사에서는 정확히 일주일, 여행사에서는 정확히 한 달 그리고 현재 다니고 있는 기업은 앞으로 줄곧 다닐 계획입니다. 제 경험담을 솔직하게 말씀드릴 것이기 때문에 회사명을 밝히지 않는 점에 양해바랍니다. 어떤 형식으로 이야기를 구성하는 것이 여러분에게 보다 큰 도움이 될지 고민하다가 인터뷰 방식이라면 지루하지 않을 뿐만 아니라, 여러분이 궁금해 하시는 핵심을 잘 간추릴 수 있을 것 같아 질문과 답하는 방향으로 진행하겠습니다. 본격적으로 이야기를 나누기 앞서 이 경험담은 오직 제 경우에 해당되는 것이기 때문에 가볍게 읽어주시고 그 와중에 독일에서 취업에 대한 동기부여를 조금이나마 느껴 주신다면 진심으로 감사드리겠습니다.

정말 독일에서 취업하기 쉬운가요?

결론은 '쉽다'입니다. 한국인이라면 누구나 와서 독일에서 직장에 다닐 수 있습니다. 특히나 제가 거주하는 프랑크푸르트는 한인 기업이 셀 수 없이 많습니다. 당장 오늘 이력서 넣고 내일 출근이 가능합니다. 하지만 함정이 있습니다. '업무의 질'이죠. 우리가 흔히 생각하는 환경의 직장에 취업하는 것은 쉽지 않습니다. 특히나 저처럼 독일어를 못하는 구직자들에게는 하늘의 별 따기와 다름없죠. 질을 양보하신다면 아주 마음 편히 출근하시면 됩니다. 하지만 자신의 적성이나 특기와 같이 방향을 잡는 즉, 보람을 느낄 수 있는 만족스런 직장을 잡기 위해선 어학 능력이 필요합니다.

독일에서 취업하려면 가장 중요한 스펙은 무엇인가요?

바로 어학 능력입니다. 어학별 중요 순서는 독일어, 영어, 한국어입니다. 어학 능력에 따라 선택할 수 있는 회사 폭이 달라집니다. 한국어만 할 줄 아시면 식당에서 주방 업무, 물류회사에서 창고 관리 및 포장 업무 등 단순 업무에 취업이 가능합니다. 한국어에 영어도 할 수 있으면 물류회사에서 사무직뿐만 아니라 여행사 등에도 취업이 가능합니다. 게다가 독일어까지 구사할 수 있다면 모든 영역에 지원이 가능합니다. 저처럼 독일에서 오래 거주하시면서 취업을 하실 생각이시라면 그리고 아직 열정이 있으시다면 진지하게 독일 대학교에 교환학생이나 대학원에 다니면서 독일어 기본 회화를 숙달하시길 적극 추천 드립니다. 저도 현재 세계적 기업에서 인사/총무 담당을 하고 있지만 한국어와 영어만으로는 한계를 느낍니다. '독일에서는 결국 독일어를 해야 한다'는 것을 뼈저리게 느끼고 있어서 대학원 진학을 고민할 정도입니다. 아직 한국에 계시다면 어떤 방법을 사용하시더라도 꼭 미리 독어를 공부하시면 좋겠습니다.

독일어 못하는데 만족스런 직장에 취업할 수 있을까요?

가능합니다. 제가 그 경우죠. 하지만 쉽지 않습니다. 어느 기업도 손해가 되는 채용을 원하지 않기 때문이죠. 그래서 독어를 못함에도 불구하고 그 빈틈을 채울 수 있는 다른 능력이나 특기가 필요합니다. 그리고 사실 이런 경우에는 기막힌 운도 따라야 하죠. 회사에 인력이 필요한 시기, 그리고 그 자리를 채울 수 있는 독어 못하는 우리들의 능력이 맞는 타이밍… 결국 운칠기삼입니다. 따라서 이런 경우만을 바라보며 취업을 준비하시기는 것에는 취직이 안 될 위험도가 아주 높습니다.

채용정보는 어디서 알 수 있어요?

저는 주로 베를린리포트를 수시로 확인했고 월드잡플러스, 코트라 카페도 종종 이용했습니다. 영어만 사용하는 직장을 찾으려 인디드(indeed)도 사용해보았어요. 코트라에서는 정기적으로 취업을 위한 간담회나 잡페어(job fair)를 개최하기 때문에 적극적으로 참여했습니다. 그곳에서 많은 구직자들을 만났고 제 정보력이 정말 미개할 정도라는 걸 깨달았죠. 회사별로 퍼져있는 소문들도 많이 들었지만 저는 귀담아 듣지 않고 제가 잘 할 수 있는 자리면 지원했습니다.

서류 작성에 팁이 있나요?

제가 했던 방식과 취업 후 여러 인사 담당자분들만 만나 들었던 이야기를 나누어 말씀드리겠습니다. 저는 모집 공고에서 제출하라는 서류만 보냈습니다. 보통 이력서와 자소서죠. 취업을 하기 전에 꼭 가져야 할 마인드가 있습니다. 그것은 바로, '무조건 회사 입장에서 생각하기'입니다. 이력서, 자소서를 최대한 깔끔하게 작성하려고 노력했습니다. 회사 인사 담당자들이 보기 편하게 말이죠. 그리고 이력서 1장, 자소서 1장을 최대치로 두었습니다. 물론 회사가 편하게 말이죠. 입사 후 인사 담당자들에게 전해들은 이야기로 기본 서류는 4개라 합니다. 이력서, 자기소개서, 졸업증명서, 어학 증명서. 그리고 오탈자, 띄어쓰기 등 문법적 실수에도 하나하나씩 감점을 한다고 합니다. 대기업의 스타일인 것 같은데, 굳이 우리들이 서류 작성하는데 저런 것까지 신경 쓸 필요가 있을까 싶습니다. 그냥 최대한 깔끔하게 회사가 원하는 부분을 강조해서 나를 드러내면 충분하다고 봅니다.

면접 볼 때 노하우가 있을까요?

용모단정 그리고 자신감입니다. 깔끔한 복장과 용모에 이견이 없겠죠. 저는 면접 전날에 무조건 머리 손질하고 면접장에 나갔습니다. 하지만 자신감은 분위기에 따라 다릅니다. 자신감이라는 것은 우리들마다 기 기준이 다르고 회사에서 보는 기준도 또 다릅니다. 제게 자신감이란 어느 정도의 뻔뻔함입니다. 즉 '쫄지마'라는 것이죠. 내게 부족한 부분이 있으면 아는 척하는 것보다는 정중하게 모른다고 대답을 하고, 아는 것이 있으면 당당하게 대답을 하는 것. 아주 기본적인 태도이지만 실제 면접 볼 때에는 실천하기가 쉽지 않습니다. 가령 한 면접 때 있었던 상황입니다. 면접 분위기가 정말 좋았고 거의 끝나갈 무렵, '우리 회사에 대해 얼마나 알고 있나?'라는 질문을 받았습니다. 저는 '모

른다'고 대답했습니다. 곧 단서를 달았습니다. 면접 전에 인터넷에 검색해서 알아볼까 고민을 했었지만 얕은 지식으로 인사 담당자들 앞에서 아는'척'하기 싫었다. 궁금한 것들은 면접하면서 직접 물어봐 해결하고 더 깊이 있는 질문은 입사 후에 동료들을 통해 알아가겠다. 라고 말이죠. 정말 제 생각을 더 논리적으로 그리고 정중하게 거짓말없이 말했습니다. 당해 회사에 취직된 후에 이사님으로부터 이런 이야기를 들었습니다. '그때의 자신감에 높은 점수를 줬지만, 결국 우리 회사에 관심이 없다는 대답으로 들리기 때문에 감점되어 플러스도 마이너스도 아니었다'. 여러분들은 면접 전에 회사에 대한 정보를 꼭 숙지하십시오.) 다른 중요한 점은 '회사 입장에서 질문'하기 입니다. 우리는 보통 면접을 보면 우리 입장에 편중되어 질문합니다. '휴가는 얼마인가요?', '점심은 제공하나요?', '칼퇴 가능한가요?', '야근을 밥 먹듯이 하나요?', '어학 혹은 교통비 제공 등 복지는 어떤가요?' 등…. 이런 질문이 잘못 됐다는 것이 아니라 우선순위의 문제입니다. 한 번 회사 입장의 질문을 먼저 해보시는 건 어떨까요? 가령 '회사의 비전(올해 목표 등)은 무엇인가요?', '매년 매출 성장률은 어떤가요?', '새로 기획하고 있는 프로젝트가 있나요?', '제가 맡아야 할 업무에 가장 필요한 능력은 무엇인가요?', '직장 내 소통(상하좌우)은 잘 되나요?' 등…. 아마 인사 담당자들에게 조금 더 진지한 인상을 줄 겁니다.

만약 취업 전이라면 직장에서 필요한 무엇을 준비할 건가요?

딱 2개입니다. 독일어와 엑셀. 독일어는 언급을 자주 했으니 넘어가겠습니다. 엑셀은 결국 나를 위해 필요합니다. 저처럼 인사와 총무 등 사무직을 하다 보면 노가다적 문서 작업이 상당히 많습니다. 그리고 그것은 야근으로 이어집니다. 물론 독일인 스타일대로 세월아 내월아 며칠 느긋느긋하게 할 수 있지만 한국인의 마인드로는 쉽게 허용이 안되죠. 상당수의 독인 직원들이 오피스 소프트웨어를 잘 다루지 못한다는 점에 놀랐고 심지어 인사 평가에서도 독일인 상사가 독일인 직원에 대해서 모든 점이 좋지만 엑셀을 다루지 못하는 단점이 있다라고 자주 언급하는 걸 보곤 했습니다. 저는 엑셀 등 소프트웨어를 즐기며 다루는 편이라 사무 작업을 하면서 불편함은 느끼지 않지만, 더욱 발전할 필요성을 느낍니다. 그래서 유튜브를 종종 보며 공부하는 것도 도움이 되지만 엑셀 책을 딱 사서 시간 날 때마다 보며 필요한 부분을 반복적으로 보며 체득하고 있죠. 그래도 직장 다니면 아무래도 집중적으로 공부하기가 쉽지 않습니다. 그래서 시간이 있다면 엑셀 공부를 하고 싶습니다. 엑셀로 시스템을 만들 정도의 소위 '엑셀의 신'이 되고 싶은 거죠.

마지막으로 독일에서 취업을 준비하는 여러분에게...

희망을 잃지 마십시오. 그리고 자신을 믿으세요. 저는 3개월 동안 3군데의 회사를 옮겼습니다. 저는 공부하는 아내를 부양해야 했기에 경제적 부담감 속에서도 결코 제 자신에 대한 믿음을 버리지 않았습니다. 나란 사람은 더 좋은 직장에 취직할 수 있다는 근거 없는 자신감을 가지고 과감히 이직을 했죠. 아마 그런 용기가 없었더라면 저는 일주일 만에 그만 둔 첫 직장에 지금도 출근하며 아마 좀비가 되어있었을 겁니다. 보람을 느끼지 않는 일에 행복을 허비할 순 없죠. 마지막으로 운칠기삼, 취업도 운이 7이고 능력은 3이지만 그 행운도 반드시 준비된 사람에게만 다가오니, 우리 모두 앞으로 다가올 행운을 잡아 꽃길만 걸읍시다.

성공사례 03

불가능은 없다.

자료: 독일 취업자 인터뷰, 권○○

Introduction

저는 현재 독일 프랑크푸르트 공항 내에 위치한 이탈리아계 회사에서 근무 중이며 주로 자동차 수출입 업무를 맡고 있습니다. 독어독문학과를 전공하였지만 특별나게 독일어를 잘 구사할 수 있는 것은 아니었으며, 단지 다른 사람과 비교했을 때 제가 할 수 있는 것이 독일어였기 때문에 이를 내세워 구직활동을 이어 가다 보니 현재와 같이 될 수 있었습니다. 독일은 지역별로 공휴일이 다를 만큼 지역의 영향이 크겠지만, 제가 현재 거주하고 있는 헤센(Hessen) 주를 바탕으로 취업 수기를 적어보려고 합니다.

해외취업 결심

독어독문과학과를 졸업한 후, 취업하는 데 있어 막막한 점이 많았습니다. 보편적으로 어문 계열은 국내에서 일자리를 구하기 어렵다는 말들은 사실이었습니다. 대학교를 다니며 졸업한 선배들과 교수님께 늘 들었던 충고는 '영어가 바탕이 되어야 한다는 것'이었습니다. 따라서 공인인증영어 시험에서 되도록이면 높은 점수를 받기 위해 많

은 시간을 쏟았으며, 외국인을 만날 수 있는 언어교환모임에 참여하였습니다. 국내외를 가리지 않고 취업 준비를 했었지만, 그중 해외취업을 위해 가장 유용하게 이용했던 월드잡 사이트를 수시로 접속하여 다양한 해외채용공고 정보를 얻을 수 있었습니다.

합격 후 비자 발급

대부분의 독일에 있는 회사의 경우, 인턴기간(Probatzeit)으로 6개월 후에서야 취업비자를 발급 해주기 때문에 우선 워킹홀리데이 비자를 발급받아야 했습니다. 독일 워킹홀리데이 협정은 30세 이하의 청년들에게 각국의 문화를 체험하는 것을 주요 취지로 두고 있기 때문에 6개월 이상 독일에 체류한 적이 있다면 비자발급이 어렵습니다. 저의 경우, 독일 교환학생으로 1년 간 어학 비자를 받은 적이 있기 때문에 비자 발급에 있어 많은 어려움이 있었습니다. 하지만 '내가 왜 반드시 다시 독일에 가야하는지'에 대해 A4 1장 분량의 내용을 영문과 한글로 작성하여 독일대사관에 제출 하였고, 영사 면접을 본 후에서야 워킹홀리데이 비자를 받을 수 있었습니다.

거주지등록

외국인이 독일에서 일을 하기 위에선 반드시 거주지 등록(Anmeldung)을 해야지만 업무를 시작할 수 있습니다. 하지만 특히 큰 도시일수록 거주지등록이 가능한 집을 구하기란 정말 어려운 일입니다. 저는 워킹홀리데이 비자 발급 후, 밤낮을 가리지 않고 집을 구하기 위해 수많은 이메일을 썼습니다. 하지만 돌아오는 답장은 1/3 불과하였습니다. 과장 없이, 저는 약 100통 이상의 이메일을 보냈고 1군데의 집으로부터 회신을 받아 집주인과 영상통화로 집을 본 후, 같이 살게 될 룸메이트와 인터뷰를 가진 후에서야 집을 구하여 예정한 날짜에 무사히 업무를 시작할 수 있었습니다.

더듬는 독일어라도 괜찮다.

독일 생활에서 가장 중요한 것은 독일어라고 생각합니다. 대부분의 독일 사람들이 영어를 잘한다는 것은 사실입니다. 그러나 제가 말하는 것은 의사소통의 문제가 아닌, 독일어를 아예 할 수 없는 사람이라면 왜 그리고 어떻게 독일에서 무슨 일을 하고 있냐는 질문을 가장 많이 받을 것 입니다. 왜냐하면 다인종 국가인 독일에서 독일어를 잘 하지 못하는 외국인들은 주로 한국에서 흔히들 말하는 3D 업종에서 일하기 때문

에 독일어를 하지 못하는 외국인에 대한 색안경이 있다는 것은 사실입니다. 앞에서 말했던 것처럼 집을 구하는데 있어서도, 영어로 약간의 자기소개와 집에 대한 관심을 보이는 것보다 독일어로 쓴 메일에 더 많은 회신을 받을 수 있었습니다. 실제로 처음 입사하였을 때도 더듬는 독일어로 동료들과 대화를 하려는 제 모습이 긍정적으로 보였다는 말들을 많이 들었습니다. 덕분에 직장동료들에게 좋은 첫인상을 줄 수 있었으며, 완만한 관계를 가지며 즐거운 회사생활을 하고 있습니다. 뿐만 아니라 독일은 어느 나라보다도 언어교환모임(Tandem)이 활성화되어 있습니다. 지금까지도 저는 꾸준히 이 모임에 참여하여 독일 친구들로부터 실질적인 생활 팁, 독일 사람들의 생각과 전반적인 문화에 대한 이야기를 주고받으며 배워나가고 있습니다. 즉, 독일의 전반적인 생활에서 독일어를 잘 하지 못하여도 배우려는 의지가 있다면, 독일이란 나라에 점차 스며드는 생활을 이룩할 수 있다고 생각합니다.

독일에선 더욱 더 바른 사람이 되기

앞에서 대략 설명했던 것처럼 대부분의 경우 회사에서 6개월간 인턴기간(Probezeit)을 거친 후, 취업비자를 받게 됩니다. 하지만 독일에 입국 후, 규율에 어긋난 행동을 하여 컨트롤에 걸린 적이 있다면 취업비자 발급에 큰 영향을 끼치게 됩니다. 예를 들어. 많은 사람들이 급하게 버스나 기차에 탑승하기 위해 티켓을 구매하지 않고 승차한다던지, 혹은 교통 티켓이 만료된 것을 모르고 대중교통을 이용합니다. 우리나라와 다르게 독일은 탑승 후에서야 도이치반(Deutsche Bahn) 직원들이 돌아다니며 티켓 검사를 하는데, 이때 유효한 티켓을 소유하고 있지 않다면 벌금을 물게 됩니다. 하지만 벌금으로 끝나지 않고 여권번호 혹은 신분증(한국 주민등록증이 아닌 독일보험카드)을 제시하여야 하며, 이후 거주지등록을 한 집으로 경고장이 날아옵니다. 이렇듯 사소한 실수 혹은 잘못들이 3번 이상 누적되면 비자 발급 또는 비자 연장에 차질이 되기 때문에 늘 바른 생활을 유지해야 합니다.

독일 영주권 취득은 업무계약서에 달려있다.

독일에서 시간제근무가 아닌 회사에서 근무를 시작한다면 세금을 포함한 월급(Brutto)과 세금을 제외한 월급(Netto)의 개념으로 나누어 급여를 받게 될 것입니다. 그리고 이 세금엔 한국의 4대 보험 같은 공 보험비가 포함되어 있습니다. 그리고 이렇

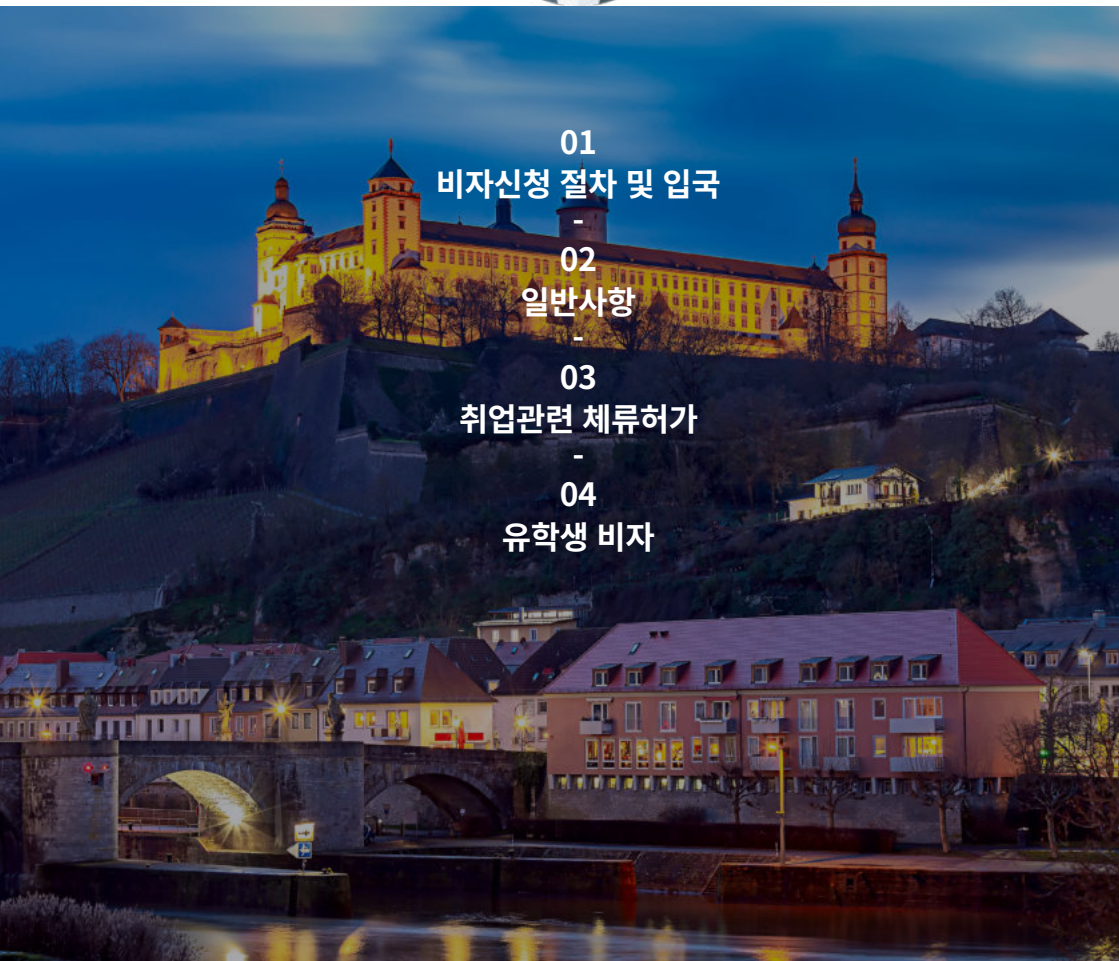
게 5년 이상 꾸준히 보험비를 납부하게 되면, 독일 영주권에 지원할 수 있는 자격이 주어집니다. 비자 없이 무기한으로 독일에서 체류할 수 있지만 6개월 이상 독일을 떠나려면 반드시 신고를 하고 떠나야합니다. 하지만 많은 회사들이 비자 발급 과정에서 제한을 두고 있습니다. 왜냐하면 보통 워킹홀리데이비자에서 취업비자로 전환 시 보통 3년이 발급되며 취업비자 밑에 회사 이름이 같이 찍혀 나옵니다. 즉, 해당 회사를 그만둘 시 이 비자는 효력을 잃게 되지만, 두 번째 취업비자 연장 시 회사 이름이 찍혀

나오지 않기 때문에 연장한 비자부터는 다른 회사로 이직이 가능하기 때문입니다. 따라서 독일 영주권 목표를 가진 분들이라면 반드시 비자와 관련된 내용을 잘 살펴보아야 할 것입니다. 일자리가 풍부한 독일은 기회의 나라가 맞습니다. 하지만 유창한 독일어 실력이 아니어도 독일에 대한 관심과 독일어를 배울 의지를 가진 분에겐 더욱더 많은 기회를 가질 수 있다는 것을 마지막으로 다시 한 번 더 강조 드리고 싶습니다.

PART

05

취업비자



01
비자신청 절차 및 입국
-
02
일반사항
-
03
취업관련 체류허가
-
04
유학생 비자

01 비자신청 절차 및 입국

EU 역외 국가의 국적소유자가 독일에서 체류를 하기 위해서는 원칙적으로 체류권을 필요로 한다. 체류에 관한 규정(Aufenthaltsverordnung) 제 39조와 제 41조에 의해 우리나라와 같이 특권이 부여된 국적을 소유한 외국인의 경우에는 동일 법령 제 41조 3항 1호에 따라 독일에 입국을 한 후 3달 안에 출국을 하지 않고 직접 독일에서 체류권을 신청할 수 있다. 즉, 대한민국 국적 소유자가 무비자로 독일로 입국한 경우 3달 내에 출국을 하지 않고 시청에 거주지 신고를 하였다면 거주지 신고가 이루어진 주거지를 관할하는 외국인관청(Ausländerbehörde)에 체류권을 신청할 수 있다. 이때 유의할 사항은 무비자협정을 통해 정해진 90일 안에 특정한 체류목적이 정해진 뒤 외국인관청에 체류신청을 해야 하는 것이다. 독일 외국인관청에서 특별히 문제를 삼는 부분은 불법체류이기 때문에 하루라도 늦지 않게 일정한 서류를 구비한 후 신청을 해야 한다. 설령 서류가 부족하더라도 어느 정도 준비가 되면 신청을 하는 것이 유리하니 사전에 외국인관청을 방문하는 것이 중요하다. 독일에서 직접 신청을 하지 않고 한국에서 비자를 신청하고자 할 경우에는 한국에 있는 독일 대사관에서 할 수 있다. 본국에 있는 독일 대사관에 제출한 체류권 신청은 연방행정관청을 통해 거주할 곳을 관할하는 외국인관청으로 전송되며 외국인관청이 신청서에 동의를 해야 본국에 있는 독일 대사관이 비자를 발급할 수 있다. 이와 같은 행정절차는 체류목적에 따라 본국에 소재한 독일 대사관, 연방행정관청, 외국인관청 그리고 취업비자를 신청할 경우에는 노동청(Bundesagentur für Arbeit)을 거치게 되므로 독일에 입국해서 체류권을 직접 신청할 때 보다 훨씬 더 긴 시간이 소요된다.

독일에서는 인력 부족 직종을 제외하고는 EU 역외 국가의 외국인 채용이 다소 제한되어 있다. 원칙적으로 외국인은 고용관계를 허용하는 취업 체류권(Aufenthaltstitel)을 필요로 하며 체류권 소유 없이 근로를 할 경우 당사자는 외국인 법에 위반되며 고용주는 고용허용이 안 되는 근로자를 고용함으로써 불법고용을 하게 되는 셈이다. 특히 회사의 대표자는 외국인근로자를 고용할 때 고용 가능한 체류권 소유 여부를 확인해야 하며 체류권 사본을 보관할 의무가 있다. 원칙상 독일에서 인정하는 대학교를 졸업한 전문인력을(체류법 제 18조 c) 제외하고는 구직을 위한 체류권과 관련한 일반적인 법적 근거는 없다. 독일에서 이미 살고 있는 외국인은 모든 영리활동이 제한 없이 가능한 체류권을 소유하고 있거나 또는 체류권에 부과된 규정에 따라 특정한 고용주 아래에서 구체적으로 정해진 직업만 종사할 수 있는 제한적으로 허용된 체류권을 가지고 있다. 따라서 고용하고자 하는 외국인 근로자가 후자에 속할 때는 고용 전에 미리 체류권에 지정된 내용을 변경시켜야 한다.

만약에 고용관계가 소멸되거나 더 이상 지속되지 않을 경우에는 새로운 직장을 찾기 위한 소위 말하는 임시체류권(Fiktionsbescheinigung)을 발급받을 수 있다. 구체적인 일자리가 제안되었을 경우 이를 통해 외국인관청에 취업비자를 신청할 수 있으며 이때 외국인관청은 우선적으로 노동청의 동의를 필요로 하는 고용관계인지 아니면 노동청의 동의를 필요로 하지 않는 고용관계인지를 검토한다. 노동청의 동의를 필요로 하는 고용일 경우 체류권 허가를 받기 위해서는 연방노동청의 사전 동의가 있어야한다. 이때 노동청은 체류권법 제39조 2항 1호에 따른 조건이 고용시행령에 의해 충족되는지를 검토하게 된다(예를 들어 독일 노동시장에 부정적인 영향을 주는지). 또한 노동시장에 우선적 고용권을 가진 근로자가 충분하게 없는가에 대해서도 검토하게 된다. 이와 함께 근로계약서에 합의된 월급을 유사한 직종에 대한 그 지역 통례적인 평균 월급과 비교해 이보다 낮을 경우 또는 노동청에 제출한 직업설명(Stellenbeschreibung)에 의해 EU 국적소유자나 독일인과 같은 우선권을 소유한 근로자가 충분히 있다는 결론이 나오면 노동청은 동의를 하지 않는다. 동의를 하지 않는다는 입장표명이 직접 외국인관청에 전달이 되면 외국인관청은 취업비자를 최종적으로 거부하게 된다. 노동청의 동의를 필요로 하는 고용의 경우 노동청의 동의가 외국인관청에 전달이 되어야 외국인관청은 고용주와 직업 명칭이 구체적으로 명시된 취업비자를 발급하게 된다.

01. 워킹홀리데이비자(Working Holiday Visum)

독일은 외국 청년들의 활발한 이동을 위해 오스트레일리아, 칠레, 홍콩, 일본, 뉴질랜드, 대한민국 등과 워킹홀리데이 프로그램에 관한 양자협정을 체결했다. 이에 따라 30세 이하의 대한민국 청년은 유효기간이 최대 12개월인 워킹홀리데이 비자를 취득하여 독일에서 체류 비용 마련을 위한 관광 취업이 가능하다. 워킹홀리데이 비자 발급을 위해서는 체류권법 제5조 제1항 제1호의 전제조건에 따라 적어도 2,000유로의 자비(본인 명의의 잔고증명)가 증명되어야 하고, 의료보험계약서, 체류 기간 내 배상책임보험(최소 30,000유로) 및 의료보험(사고와 질병 시 각각 최소 30,000유로) 등이 필요하다. 체류권에 관한 시행령(Aufenthaltsverordnung) 제35조 4호의 개정에 따라 고용관계뿐만 아니라 자영업도 가능하게 되었다. 단, 동 비자를 통해 독일에서 얼마 동안 합법적으로 근로관계를 이어갈 수 있는가에 대한 명확한 규정이 없으므로 추후 발생할 수 있는 논란을 방지하기 위해 각 주의 해당 외국인관청 또는 노동청에 문의하여 이를 확인할 필요가 있다. 원칙적으로 워킹홀리데이 비자는 외국에 소재하고 있는 독일대사관에 신청해야 하므로 무비자로 독일에 입국해 워킹홀리데이 비자를 신청할 경우에는 기각될 확률이 아주 높다. 이와 달리 독일에서 이미 다른 체류 목적 하에 체류를 하고 있을 경우에는 독일 내에서도 워킹홀리데이 비자신청이 가능하다. 예를 들어 어학목적으로 체류를 한 후 연이어 워킹홀리데이협정에 따라 계속 체류하고자 할 경우 출국 없이 독일에서 워킹홀리데이 비자를 신청할 수 있다. 다만 워킹홀리데이 비자는 같은 목적으로는 연장이 되지 않기 때문에 독일에서 계속하여 일을 하고자 할 경우에는 워킹홀리데이 비자의 유효기간이 만료되기 전에 체류권법 제 41조 3항에 따

라 독일 내에서 정식 취업을 위한 체류권을 신청해야 한다. 물론 취업비자를 신청할 수 있는 조건 즉, 노동청의 노동허가를 받아야 취업비자로의 전환이 가능하다. 워킹홀리데이 비자의 신청자격과 필요서류를 요약하면 아래와 같다.

워킹홀리데이 비자

신청자격	• 신청시점 기준 만 18세 이상-30세 이하의 대한민국 국적자 • 가족동반 불가
제출서류	• 비자신청서, 유효한 여권, 여권사진, 신청수수료 • 재정증명서(최소 2,000유로 이상이 예치되어 있는 본인 명의 잔고증명) • 의료보험(사고와 질병 시 각각 최소 30,000유로) • 체류 기간 내 배상책임보험(최소 30,000유로) • 경우에 따라 추가증빙서류가 필요할 수 있음. • ※ 상세 내용은 주한독일 대사관으로 문의 요망

체크포인트

워킹홀리데이 비자는 문화교류의 의미가 크기 때문에 독일 정착 동기를 보이면 워킹홀리데이 비자 신청 거절을 당할 확률이 높다. 따라서 구직활동을 위해 워킹홀리데이 비자를 취득하고자 할 경우 비자 심사 과정에서 문화생활이나 언어교류 목적 외 구직이나 다른 정착 동기를 말하지 않도록 주의해야 한다.

02. 독일 대학 졸업 후 구직 체류허가(18개월)

독일 내에서 대학을 졸업한 유학생은 학업을 성공적으로 종료한 후 독일에서 구직활동을 할 수 있는 최대 18개월까지의 체류권을 받을 수 있다. 특히, 구직을 위한 체류권이 유효한 기간 동안에 이루어지는 고용(원칙적으로는 학업과 관련이 있거나 유사한 업종)은 노동청의 동의를 필요로 하지 않는다. 결국 이 기간 동안에는 노동청의 동의 없이 모든 고용관계가 허용되어 자유롭게 일을 할 수 있다는 것이다. 18개월 이후에도 계속하여 독일에서 일을 하고자 할 경우에는 해당 구직 체류허가의 유효기간이 만료되기 전에 체류권법 제 41조 3항에 따라 독일 내에서 정식

취업을 위한 체류권으로 전환해야 한다. 이 경우에도 노동청으로부터 노동허가를 받아야 취업비자를 취득할 수 있다. 해당 비자의 신청자격과 필요서류를 요약하면 아래와 같다.

구직 체류허가(독일대학 졸업자)

신청자격	독일대학 졸업자, 독일 유학 체류허가 소지자
제출서류	• 여권, 여권사진, 의료보험 증빙, 독일대학 졸업 증빙, 수수료 • 생활비 확보 증빙(재정증명서 등) • 경우에 따라 추가증빙서류가 요구될 수 있음 ※ 상세내용은 각 지역 외국인관청으로 문의요망

체크포인트

구직 체류허가나 어학연수 및 유학을 계획하는 경우에는 독일에서 체류하고 있는 기간 동안에 필요한 학업 및 생계비를 충당할 수 있다는 사실을 입증해야 한다. 독일에서는 슈페어콘토(Sperrkonto)라는 월 출금 가능 금액이 제한되어 있는 특정예금계좌를 개설함으로써 이를 입증할 수 있다. 슈페어콘토 계좌에는 예정된 체류기간에 따라 최소 월 861유로(2021년부터)를 예치해야 한다. 즉, 1년 체류 시에는 총 10,322유로가 예치되어야 한다. 물론, 체류기간이 1년 미만일 경우에는 요구되는 총액이 이보다 낮아진다(861유로×체류개월 수).

03. 국내 대학 졸업 후 구직 체류허가(6개월)

국내 대학 졸업자와 직업교육 이수자(독일어 능력 필요)도 최대 6개월까지 독일에 체류하면서 구직활동을 할 수 있는 구직 체류허가의 신청이 가능하다. 단, 동 체류허가의 경우 신청자가 이미 독일에서 학업 등의 다른 목적 비자를 취득하여 체류하고 있는 경우에는 신청이 불가능하다. 특히 동 비자를 통한 구직 기간 중에는 어떠한 노동도 허용되지 않는다. 즉, 해당 비자(체류허가)는 취업 직전까지만 허용되는 것으로 회사와 고용계약을 체결한 후에는 즉시 취업비자로 전환해야만 한다. 구직비자 신청의 자격요건과 필요서류를 간략히 정리하면 아래 표와 같다. 단, 독일에서 인정되는 국내

대학을 졸업하였을 경우에만 해당 비자가 발급되며 대학 학위의 인정 여부는 교육문화장관협의체 해외교육중앙본부 홈페이지 아나빈(https://anabin.kmk.org/)을 통해 쉽게 조회할 수 있다. 아나빈 이용방법은 p.110을 참조하기 바란다.

구직 체류허가(국내 대학 졸업자)

신청조건	• 국내 대학 졸업자(독일에서 인정되는 대학) • 독일어 능력을 갖춘 국내 직업교육 이수자 • 생활비 확보 증빙(재정증명서 등) 및 기타 추가 서류 ※ 상세내용은 주한독일대사관으로 문의요망

지금까지의 내용과 후술하는 유학비자를 종합할 때 국내 대학을 졸업한 구직자가 독일 현지 기업에 취업할 때까지 연이어 독일에 체류하기 위해서는 다음과 같은 체류허가의 조합을 고려해 볼 수 있다.

독일에서의 계속근로(거주)를 위한 비자 전환 유형

① 워킹홀리데이 비자 → 취업허가로 전환

② 워킹홀리데이 비자 → 어학비자(1~2년) or 유학비자 → 취업허가로 전환

③ 어학비자(1~2년) → 워킹홀리데이 비자 or 유학비자 → 취업허가로 전환

[단, 어학(혹은 유학준비)비자로 6개월 이상 체류한 적이 있을 경우 워킹홀리데이 비자 발급이 어려운 경우가 많아 어학비자를 취득하여 6개월 이상 체류하였다면 워킹홀리데이 비자의 발급이 거부될 가능성이 높음. 또, 유학비자로 변경하였을 경우에는 독일대학에서 학위를 취득한 후 유학생 구직비자(18개월)으로 전환한 다음 취업비자로 다시 전환하는 것도 고려될 수 있음.]

④ 무비자(3개월) → 어학비자(1~2년) or 유학비자 → 취업허가로 전환

⑤ 무비자(3개월) → 구직비자(6개월) → 취업허가로 전환

체크포인트

일부 제도를 잘못 이해한 사람의 경우, 독일에서 무비자로 3개월 거주 후 타 유럽 국가로 출국했다가 입국하면 무비자로 3개월을 다시 거주할 수 있다고 생각한다. 그러나 셍겐 협정에 의해 이러한 방법은 더이상 유효하지 않을 뿐 아니라 협정이 체결되지 않은 동유럽 국가로 출국하더라도 불가능한 방법이다. 여행자 비자(정확히는 무비자)로 3개월을 더 체류하기 위해서는 한국으로 출국해 3개월 이상 거주 후 다시 독일로 입국해야만 한다.

04. 취업비자(Aufenthaltstitel)

독일의 취업비자는 취업체류허가를 의미하며 독일에 세금을 납부하고 있는 독일 회사와 근로계약을 체결한 경우 관할에 한하여 발급된다. 단, 취업비자의 발급은 노동청의 노동허가(work permit)를 전제로 한다. 노동청에서는 취업비자를 신청한 자가 외국인 노동청에 접수한 서류(예: 근로계약서, 고용사유서 등)에 기초하여 (1) 근로계약서상 급여가 그 해당 지역의 통상적인 수준과 비교할 때 적정한지, (2) 근로조건이 법적 규정을 충족하는지 그리고 (3) 취업 우선권을 지닌 독일인 및 EU 소속 국가의 지원자가 충분히 없는가를 검토하여 노동허가 여부를 결정한다. 이러한 체계하에서는 EU 역외 국가의 외국인에 해당하는 우리나라 청년이 독일 내 회사와 근로계약을 체결하였다고 하더라도 노동청이 (3)의 심사항목에 근거하여 노동허가를 거부할 가능성이 남아 있어 취업비자를 발급받는 것이 쉬운 일이 아닐 수 있다. 하지만 2020년 숙련근로자 이민법 개정으로 국내 대학 졸업자와 독일어 능력을 갖춘 직업교육 이수자는'자격을 갖춘 전문가를 위한 취업비자(Work visa for qualified professionals)'의 신청이 가능하게 되었다. 동 비자 역시 노동청의 노동허가 심사를 필요로 하나 상기 (3)의 조건이 심사항목에서 제외되어 일반 취업비자 신청자에 비해서는 노동허가를 보다 수월히 취득할 수 있을 것으로 기대된다. 또한 숙련근로자에 해당하지 않는다고 하더라도 인력 부족 직종에 취업한 경우에는 노동청의 사전 동의를 얻기가 수월한 편이며 특히, EU 블루카드 발급 대상자의 경우에는 상기와 같은 노동청의 노동허가를 필요로 하지 않는다. 물론, 본인이 EU 블루카드 및 숙련근로자 이민법의 적용대상이 아니며, 자신의 직무 포지션 또한 인력 부족 직종에 포함된 경우가 아니라고 하더라도 고용주가 "EU국민이 아님에도 불구하고 채용하지 않으면 안 되는 이유"를 상세히 기재하여 노동청에 제출하고 이와 동시에 노동청에 해당 근로자의 노동허가를 지속적으로 요구하는 등 확고한 채용의지를 보여준다면 노동청이 이를 끝까지 거부할 가능성은 높지 않다.

상술한 과정을 거쳐 노동청이 노동허가를 결정한 경우 노동청에서는 노동허가 신청 시 근로계약서에 명시된 계약기간이 말소될 때까지 노동허가를 발급하며, 이후 갱신 신청 시 2년 또는 3년 기간의 노동허가를 발급한다. 이후 외국인관청은 노동허가 기간에 상응하는 체류비자 즉, 취업비자의 발급을 진행한다. 취업비자는 여권에 스티커처럼 붙여주는 방식이기 때문에 본인이 직접 여권을 소지하여 외국인 관리청을 방문하여야 한다. 단, 최초 발급되는 취업비자에는 회사명이 명기되어 있어 계약 기간 중

회사를 그만두면 해당 비자의 효력을 잃게 된다. 이에 반해 갱신된 비자에는 회사의 이름이 표시되지 않으며 근로계약 기간 내 다른 회사로 이직해도 해당 비자의 효력이 상실되지 않는다. 독일 현지에서 취업비자를 신청한 경우 통상적으로 소도시의 경우에는 2~3주, 대도시의 경우에는 보다 느린 4~6주 정도의 기간이 소요된다. 이처럼 비자 발급까지 많은 기간이 소요되는 경향이 있기는 하나 비자신청서를 제출하고 외국인관청에서 검토하는 기간에는 입국 3개월 초과 여부와 상관없이 임시비자 발급을 통해 독일에서 체류가 가능하기 때문에 취업 비자 발급 기간이 너무 오래 걸린다고 불만을 토로할 필요는 없다. 특히, 독일 공무원들은 재량권이 많기 때문에 비자 발급이 지연된다고 비위를 건드릴 경우 체류허가 발급 또는 연장 과정에서 수많은 서류 요청으로 괴롭힐 수 있으니 항상 이를 주의해야 한다. 지금까지 설명한 독일 취업비자 발급 절차를 요약하면 아래와 같다.

취업 비자(체류허가) 발급 절차

① 취업체류 신청	② 노동청에 서류 전달	③ 노동허가여부 결정 회신	④ 취업비자 발급
- 비자신청서 - 근로계약서 - 고용사유서 등			

한편, 독일의 취업비자는 독일 내 기업과 근로계약을 체결하였다면 독일 현지에서 뿐만 아니라 주한독일대사관을 통해 국내에서도 신청할 수 있다. 구체적으로, 국내에서 신청하였을 경우 주한독일대사관 영사과에서 독일의 관할 외국인관청, 독일연방노동청과 함께 체류 허가 승인여부를 검토하며 긍정적으로 평가결과가 나올 경우 유효기간이 3개월인 교환용 취업비자를 발급해 준다. 이러한 교환용 취업비자는 독일 입국 후 해당 비자가 만료되기 전에 관할 외국인관청에서 비자기간을 연장하여야 한다. 국내에서 신청하였을 경우에는 독일 현지에서 신청하였을 때 보다 오랜 수속기간을 필요로 하며 일반적으로 교환용 비자 발급 까지 약 8~12주의 기간이 소요된다. 취업체류 허가를 신청

하기 위해 필요한 기본적인 서류는 아래와 같으며 이는 비자 발급을 독일현지에서 신청할 때나 국내에서 신청할 때 모두 대동소이하다. 단, 취업지역과 취업 직종 등의 경우에 따라 다른 서류의 제출을 요구할 수도 있다. 또, 독일 현지에서 취업비자를 취득하거나 국내에서 교환용 취업비자를 발급 받은 후 현지에서 기한을 연장하고자 할 경우 필수적으로 비자 신청 전에 독일 내에 거주지등록(Anmeldung)을 해야 한다.

취업비자 신청을 위한 필요서류

1. 비자신청서 2매, 여권사진 2매, 여권,
2. 근로계약서(또는 임용계약서): 연봉과 직무 등을 상세히 기재.
3. 학위, 경력, 자격증 등의 증빙서류: 영어 또는 독일어 번역본으로 공증 필요.
4. 의료보험 가입 증명서(독일 보험회사 또는 국제인정 보험회사)
5. 거주증명서(거주 임차 계약서)
6. 이력서(독일어로 된 이력서 추천)
7. 고용사유서: EU시민 우선권이 적용되는 직군, 특히 인력 부족 직종이 아닌 경우에는 고용주가 작성한 고용사유서에 따라 비자발급이 좌우되는 경향이 있음. 회사 내에서 작성하거나, 변호사가 작성한 사유서를 보내는 경우가 일반적이며, 여기에는 (1) 회사에 관한 짧은 소개 (2) 회사에서 하는 일, (3) 취업자가 본 회사에 적합한 이유, (4) 급여(생활하는데 지장이 없을 정도로 받는 액수이어야 함.) 등의 내용이 포함됨.
8. 범죄경력회보서

*추가적인 증빙서류들이 요구될 시에는 신청자에게 서신으로 개별 통보함.

05. EU 블루카드

EU 블루카드 발급을 위한 조항인 체류법 제19조 a를 통해서 유럽의 전문인력방침에 관한 중요한 규정이 이행되었다. 이 조항은 독일대학, 이외 인정되는 외국대학 또는 독일대학 졸업과 비교될만한 외국대학을 졸업하였거나 또는 적어도 5년간의 직업경험이 증명되어 대학졸업자와 유사한 자격을 소유한 자에게 해당된다. 다만 5년간의 직업경험증명을 통해 EU 블루카드를 신청하기 위해서는 사전에 이에 관한 법령이 해당 주에 제정되어야 하는데 이와 관련된 법령이 제정되지 않아 아직까지 실무에 적용되고 있지는 않다. 노동청의 동의 없이 EU 블루카드를 받기 위해 요구되는 2022

년 최저연봉은 세전 56,400유로이며 법적으로 지정된 인력 부족 직종(과학자, 수학자, 기술자, 의사, IT 전문가 등)의 경우에는 세전 44,304유로 이상의 연봉을 요구하고 있다. 단, 인력 부족 직종에 해당하여 낮은 연봉(연 44,304유로 ~ 56,400유로 미만)으로 EU 블루카드를 신청한 경우에는 노동청의 사전 동의 즉, 노동허가를 먼저 받아야 한다. 한편, 독일 외의 EU회원국에서 발급된 블루카드를 18개월 이상 소지하고 있는 자의 경우에도 독일 입국 후 블루카드 신청 가능하다. EU 블루카드 신청을 위한 구비서류는 전술한 취업비자 신청 서류와 거의 유사하며 이 외의 보다 자세한 내용은 본서 p.53의 '블루카드(Blue Card)'를 참고하길 바란다.

04 유학생 비자

어학연수생, 입학준비생, 정규학생으로 구분해 최고 체류 연장기한을 설정하고 있다. 유학생 비자의 최초 교부 체류허가는 2년을 초과할 수 없으며, 학업을 진행하고 적절한 기간 내에 졸업하지 않았을 경우 2년씩 연장 교부된다. 대학 입학 지원용 비자 체류기간은 최고 9개월이다. 이 체류허가는 연중 120일 취업(연중 240일 반일 취업도 가능)이나 학생 아르바이트를 허가한다. 전술한 바와 같이 유학생의 경우에는 학업 종료 후 학업과 연계된 분야에서 취업할 수 있도록 18개월 체류허가(구직 비자)연장이 가능하다. 참고로 어학연수생 즉, 어학비자 신청 시 필요한 서류를 정리하면 아래와 같다.

어학비자 신청을 위한 기본서류

제출서류	• 여권, 여권사진 • 거주 임차계약서 • 생활비 확보 증빙(Sperrkonoto) • 보험증명서 • 경우에 따라 추가증빙서류가 요구될 수 있음 ※ 상세내용은 각 지역 외국인관청으로 문의요망

PART

06

정착 및 생활정보

01
정착
-
02
생활
-
03
생활 에티켓

01. 집구하기 & 거주지 등록

독일에서 취업비자를 신청하거나 계좌개설 등의 행정적인 일을 하기 위해서는 반드시 안멜둥(Anmeldung)이라는 거주지등록을 먼저 해야 한다. 또, 거주지 등록을 위해서는 살 집을 구해야 하는데 거주지 등록 전일 경우 계좌가 개설되지 않아 집 계약 시 필요한 재정보증이 이루어지지 않을 수 있다. 이에 출국 전 현지에 있는 한국인을 통해 집을 계약하거나, 안멜둥이 가능한 단기 거주지(쯔비쉔)를 구하기도 한다. 단, 단기 거주지인 쯔비쉔의 경우에는 집주인이 안멜둥을 허용하지 않을 수 있기 때문에 집을 계약하기 전에 이 부분에 대해 명확히 상의해야 한다. 주거의 형태는 월세 형태의 임차가 일반적이며, 계약기간을 한정하거나, 무제한으로 하는 방식이 있다. 독일의 주택 평균 월 임차료는 주요 도시별로 큰 차이를 보이고 있으며, 프랑크푸르트의 60m^2 거주 공간 기준 1m^2당 월평균 임차료는 15.57유로(www.wohnungsboerse.net, 2022년 5월 기준)로 확인된다.

집을 구할 때에는 통상 부동산을 이용하거나 온라인사이트를 이용하는데 부동산을 통한 구매 시 발생하는 중개수수료는 임대인이 부담한다. 주택 임차 시 임차인은 임차료와 보증금을 부담하는데, 총 임대료(Warmmiete)는 순수임대료(Kaltmiete)와 부대경비로 구성된다. 먼저, 임차료는 계약 체결 1년 후부터 해당 지역 '평균 임차료' 수준까지 인상될 수 있으나, 임차료 인상의 상한선은 3년 내 20%이다. 집주인이 임차료 인상을 요구할 경우 임차인은 3개월 내로 인상을 승낙하거나 집을 비울 수 있다. 보증금(Gesetzliche Mietkaution)은 대부분 임대료 3개월 수준으로 현금으로 주인에게 지불하거나 임차보증금 통장을 주인에게 맡기는 식으로 한다. 주거래은행에 임차계약서를 제출하면 보증금 통장을 발급해주며, 임대기간 동안 발생한 손상에 대한 비용은 보증금에서 공제된다. 한편 부대경비는 전년도에 비용을 평균으로 환산하고, 해당 연도의 비용을 예측해 미리 자동이체(Dauerauftrag)로 지급하고, 다음 해에 실질 사용 금액을 근거로 정산한다. 임대 주택의 경우 기본적인 가구(싱크대, 냉장고, 식기세척기)를 제외한 가구는 전혀 비치되지 않는 것이 일반적이며, 전등 또한 임차인이 직접 설치해야 하는 경우가 대부분이다. 프랑크푸르트 같은 대도시에는 주재원이 많아 가구가 있는 주택을 임대할 수도 있으나, 월세가 가구가 비치돼 있지 않은 일반 주택

보다 약 50% 높다.

임차계약 체결에 요청되는 서류는 일반적으로 여권, 재직증명서(또는 학생증), 지난 3개월간의 소득증명서 등이다. 임대차 계약서상 불공평한 점은 집주인과 세부사항을 조율하고 수정해야 한다. 더불어 합의 내용을 추가로 기록해 놓는데, 이를 프로토콜(Protokoll)이라 하고, 작은 문제점, 작은 손상도 명확히 쓰고 집주인의 서명을 받아두어야 한다. 사진을 찍어두면 더욱 좋다.(열쇠 개수, 온수 사용 가능 여부, 곰팡이 존재 여부, 바닥 카펫 상태 등). 특히 계약서에 원상복구 의무가 명기돼 있을 경우, Protokoll에 기재 안된 입주 전부터 존재하던 사항을 집주인이 원상회복을 요구하거나 이를 빌미로 보증금을 돌려주지 않을 수 있기 때문이다. 임차인 공제 단체인 Deutscher Mieterbunde.V. (https://www.mieterbund.de/startseite.html)에 가입해두면 임대인과의 분쟁 과정에서 임차인의 권익을 보호받는데 도움이 될 수 있다. 끝으로, 임차인이 계약만료로 임대차 계약의 해지를 원할 경우에는 보통 임차 기간 종료 3개월 전에 계약 종결 의사를 서면으로 통보해야 한다.

집구하기를 위한 온라인사이트

룸메이트: WG Gesucht (https://www.wg-gesucht.de)	독일 내에서 WG(룸메이트)를 찾을 때 이용하는 사이트이다. 대부분 방이 여러 개인 집을 공유하는 거주 형태가 가격이 저렴하기 때문에 유학생들 사이에서는 경쟁이 치열한 편이다. 꼼꼼히 인터뷰를 보고 나서야 거주할 수 있으니 초기 정착에는 다소 불리할 수도 있다.
부동산 사이트: Scout 24 (http://www.immobilienscout24.de)	독일 현지인이 가장 많이 이용하는 부동산 사이트로 단기 거주(쯔비쉔)나 세입자가 되는 임대 계약(나흐미터) 그리고 집을 매수할 경우에도 이용할 수 있다. 부동산 회사가 소유한 집이 많기 때문에 종류가 다양하고 주택 상태가 좋은 편이다. 안전한 거래 사이트이지만 재정 보증 등의 확실한 서류를 필요로 한다.
중고나라: Kleinanzeigen (https://www.ebay-kleinanzeigen.de)	동 사이트에서 Mietwohnungen 카테고리를 클릭하면, 임대 계약 거주지(나흐미터)를 구할 수 있다. 뿐만 아니라 물품 거래, 구인구직 역시 가능하다. 그러나 개인과 개인이 직접 거래하는 공간이기 때문에, 모든 것을 좀 더 꼼꼼히 확인해야 한다.

상기와 같은 점을 고려하여 독일 현지에 거주지를 구하였다면 입주 후 2주 내에 안멜둥 즉, 거주지 등록을 해야 한다. 예약을 하지 않고 신고하려면 비예약자를 받아주는 동사무소와 관청을 찾아 오래 기다려야 하므로 입주 전 관련 사이트(http://service.berlin.de/dienstleistung/120686/)에서 미리 예약하는 것이 편리하다. 예약을 완료한 후 거주지 등록을 위한 서류를 빠짐없이 준비하여 선택한 날짜와 시간에 맞게 예약한 동사무소로 가서 등록을 완료하면 된다. 거주지 등록 시 요구되는 서류로는 (1) 여권, (2) 임대인 확인서(wohnungsgeberbestaetigung) (3) 안멜둥 신청서가 있다.

체크포인트

- 임차인 보호를 위해 집주인이 변해도 이미 세입자가 입주한 경우에는 최소 3년 동안 계약해지를 할 수 없으나, 임대인의 거주 목적인 경우 임대차 계약의 갱신이 제한될 수 있다. 또한 임차인이 출산이나 중병 혹은 고령으로 인해 이사를 할 수 없을 경우는 임차계약을 해지할 수 없다. 임차인 보호를 위해 많은 안전장치가 개발되어 있으나 집을 잘못 관리한 것에 대한 배상 책임은 거주자에게 있음에 주의할 필요가 있다. 예컨대, 눈이 내린 다음 날 집 앞 도로의 눈을 치우지 않아 사고가 났다든지 정원을 관리하지 않아 주변 경관을 해치고 있다든지 할 경우 이웃의 항의 편지 또는 행정관청의 제재를 받을 수도 있다. 또 아이들이 있는 경우에는 일반적 상식의 한도 내에서 아이들이 뛰어놀아도 무방하나, 오후 1시~3시, 밤 10시~아침 7시는 '절대 휴식기간'이라 이 시간에는 부모는 아이들의 소음을 제재할 의무가 있다.

- 독일의 공식적인 난방기간은 10월 1일부터 4월 1일까지며 통상 실내온도는 20~22도를 유지해야 한다. 따라서 임대인은 실내온도를 유지할 수 있을 만큼의 난방기기를 지원할 의무가 있으며, 계약서상에 행여 실내 최저온도는 18도로 한다는 합의를 했다 하더라도 이러한 조항은 무효이다. 주택의 일부분에 한해서 난방이 되는 경우 임차인은 해지통보기간을 준수할 필요 없이 즉시 임대계약을 해약할 수 있다. 난방시간은 6~24시이며, 이 시간 동안 실내온도가 16~18도를 넘지 않을 경우 집세 인하를 20~25%, 난방이 전혀 안 될 경우에는 75%까지 선고한 판례도 있다. 임대인은 또한 온수에 관련해서도 유사한 책임을 지는데, 장기간에 걸쳐 수온이 40도 이하일 경우에는 임대료가 7.5% 낮아진다는 쾰른 노동법원의 판례가 있으며, 40~50도의 온수가 나오기까지 5분 이상을 기다려야만 할 경우에는 임대료를 10% 인하한다는 쉐네베르크(Schoeneberg) 노동법원의 판결도 있다.

- 임차료 인하가 가능한 경우와 그 범위는 아래와 같다.
  - 복도 층의 벽 칠이 떨어져 나가는 경우: 5%
  - 계약서상에 명시된 차고가 사용 불가능: 10%
  - 외풍이 강하고 창문과 문에 틈새가 있는 경우: 20%
  - 거실의 사용이 불가능하거나 평균 실내온도가 15도 미만인 경우: 30%
  - 부엌과 화장실 사용 불가능: 50%
  - 9월부터 2월까지 히터가 들어오지 않거나 온수나 전등, 부엌용 전기가 완전히 끊겼을 경우: 100%

체크포인트

독일에서 부동산을 통하지 않고 온라인사이트를 이용하여 집을 찾아보고자 할 경우에는 다음의 사항에 주의할 필요가 있다.

- cold rent : 순수 한 달 월세(miter)를 의미하는데 독일은 cold rent 이외의 관리비가 따로 측정되어있고 관리비의 구성도 집 주인에 따라 상이하다. 예컨대, 어떤 경우에는 인터넷 통신료나 전기세가 관리비에 포함되어 있는 경우도 있고 다른 경우에는 이러한 항목이 포함되어 있지 않을 수 있다. 따라서 항상 집주인과 함께 final rent를 확인해야만 한다.
- room 수: 독일의 경우 room의 의미가 거실과 침실의 개수를 의미하고 있어 3room이라고 표시되어 있더라도 이러한 것이 방 3개를 의미하는 것이 아니라 거실1과 침실2개임을 의미하고 있다는 점을 유의해야 한다.
- construction year : 엘리베이터나 지하 주차장을 구비한 집을 원할 경우에는 꼭 건축연도를 확인하여 최근에 지어진 주택을 선택해야 한다.

02. 은행 계좌 개설

독일에 도착해서 집을 구하고 안멜둥(Anmeldung)을 하였다면 급여를 받거나 저축용, 생활비 등을 목적으로 한 독일 은행 계좌를 개설해야 한다. 여권과 거주 등록증이 있으면 대부분의 은행에서 계좌 개설이 가능하다. 계좌 개설 시 소득수준에 따라 한국과 같이 마이너스 통장의 개설도 가능하다. 단, 타 은행에서 현금 인출 시 수수료가 높기 때문에 회사나 집 주변의 은행에서 계좌를 개설하는 것이 유리하다. 계좌를 개설할 때는 여권 및 거주지 등록증(Anmeldung)을 제출해야 한다. 일반적으로 계좌를 곧바로 개설할 수는 없으며 전화 및 인터넷이나 은행을 방문하여 먼저 예약을 한 후 필요서류를 가지고 예약한 날에 재방문하여 개설한다. 독일은 종이 통장이 없으며, 계좌개설 후 우편으로 한국의 체크카드 같은 EC카드, EC카드 비밀번호, 인터넷 뱅킹을 신청했다면 인터넷 뱅킹 비밀번호, 모바일 뱅킹 비밀번호가 각각 2주 정도에 걸쳐서 송부된다. 특이사항은 비밀번호를 자신이 지정하는 것이 아니라 우편에 적혀 있는 비밀번호를 사용해야 한다는 것이다. 그러나 Deutsche Bank나 Commerzbank와 같은 경우 후에 자신이 원하는 비밀번호로 바꿀 수 있다. 독일에는 계좌 유지비가 있어서 월 5~8유로를 지불해야 한다. 그러나 계좌로 정기적으로 일정 금액 이상이 입금될 경우 계좌 유지비가 면제되는 경우가 대부분이다. 만 30세 이하인 사람들은 계좌비가

없는 지로콘토(Girokonto: 입출금이 자유로운 예금계좌)를 개설할 수 있다.
독일은 한국과 달리 신용카드를 잘 받지 않는 곳이 많아, 계좌 개설 시 EC카드(직불카드)를 같이 발급 받는 것이 좋다. 요즈음에는 은행 간 수수료 면제 등의 제도도 있기 때문에 이를 사전에 체크하는 것도 좋다. 독일 대표 산업 은행인 Deutsche Bank, Commerzbank, Postbank는 수수료 면제 협약을 체결해 각 은행 고객들이 무료로 ATM에서 돈을 인출할 수 있다. 독일에는 산업은행보다 저축은행(Sparkasse) 지점이 훨씬 많은 편인데, 단점은 도시마다 저축은행이 있어서 타 도시에서 출금이 가능하지 않은 경우도 있다는 것이다. 또한 최근에는 N24, ING·Diba, DKB, Comdirect, Consorsbank, Advanzia Bank 등 수수료가 저렴한 온라인은행의 사용 비율도 높아지고 있는 추세이다. 독일에 진출한 한국계 은행으로는 외환은행, 신한은행, 우리은행을 들 수 있다. 한편, 독일의 경우, 송금하는 경우 즉시 상대방 계좌에 입금 상태가 표기되지 않는다. 동일한 은행인 경우 익일, 대부분은 2일 후 상대방 계좌에 입금된다. 따라서 기한에 맞춰 이체를 해야 하는 경우라면 넉넉히 2~3일 전에 송금하는 것이 좋다. 독일 인터넷 뱅킹 시스템은 비교적 간편한 편인데, 일반적으로 스마트폰으로 은행 전용 앱을 다운받아 앱으로 고유 QR Code를 읽으면 이체번호가 뜨는 Photo·TAN 방식이 이용된다.

체크포인트

본문에서 언급한 것처럼 독일에는'통장'이라는 개념이 없다. 그래서 매번 콘토 아우스축(Kontoauszug)라는 이름의 통장 입출금 명세서를 ATM과 비슷하게 생긴 프린트기에서 발급받아 정리해 보관해두고는 한다. 물론 인터넷으로 뽑을 수도 있게 되었는데 1~2년 내에 이를 뽑아두지 않으면 입출금 내역이 전부 사라진다. 따라서 명세 내역을 필요로 하는 사람의 경우에는 인터넷 등을 통해 주기적으로 명세 내역을 출력하여 보관해야 한다.

03. 교통편

대중교통

독일과 같이 인구의 분포가 고르게 퍼져 있어서 어느 한 도시에 인구가 집중돼 있지 않으며, 교통정체 또한 그다지 심하지 않은 곳에서는 대중교통 이용이 더 편리할 때가 많다. 독일에는 전차(Straßenbahn), 지하철(U-Bahn), 기차, 버스, 택시 등

이 주요 교통수단이며, 부퍼탈(Wuppertal)에는 공중에서 매달려 운행되는 모노레일(Schwebebahn) 기차도 있다. 독일의 대중교통은 모두 정거장(Haltestelle)에 시간이 명시돼 있어 제시간에 정확히 발착을 하며, 많게는 7~8분에 한 대씩, 적게는 20분에 한 대씩 운행하고, 오후 10시 이후에는 30분~60분 간격으로 1대가 운행하는 것이 보통이다. 아울러 버스, 지하철, 전차 등을 연계 승차권 한 장으로 목적지까지 몇 번이든 갈아탈 수 있으며, 이때 여러 가지 교통수단을 이용할 수 있다. 승차권은 지하철역의 입구의 자동판매기(Automat)에서 사거나 버스에서는 운전기사에게 살 수 있으며, 도시마다 차이는 있으나 대개 첫 번째 승차한 교통수단 안이나 승차하기 전에 소인기(Entwerter)에 넣어 스탬프를 찍게 되면 사용을 시작했다는 것을 표시한다. 만약 이를 하지 않으면 무임승차로 간주되며 적발 시 약 60유로의 벌금을 물게 된다. 정기적으로 승차를 하는 사람들은 정기 승차권을 사서 이용한다. 승차권은 1주일 단위로도 살 수 있으며 학생, 견습생(Azubi), 65세 이상 노인은 할인을 받을 수 있으며 조건에 부합한다는 증명서와 신청 양식을 승차권 구입 시 가져가야 한다. 상술한 내용을 포함하여 독일의 주요 대중교통별 이용방법을 요약하면 다음과 같다.

대중교통 요금 및 이용방법

버스	• 독일 버스는 쾌적함과 안전함이 가장 큰 장점이라 할 수 있다. 대부분의 버스가 Benz사의 고급기종을 사용하고 있으며 정확한 시간에 발착을 함은 물론이고 버스 운전사도 한국에 비해 매우 안전하게 운전하는 편이다. • 요금은 다른 대중교통과 마찬가지로 구간제를 실시하고 있는데, 프랑크푸르트는 시내버스의 경우 구역에 따른 기본 도심구역이면 2.75유로로, 약 세 정거장 미만의 단거리면 1.50유로로 이용할 수 있다(한 정거장의 거리는 대체로 우리나라 버스 정거장의 1/2~2/3 거리 수준임). • 버스 요금 상세 내용은 www.rmv.de/c/de/start/에서 확인 가능한데, 동 웹사이트는 교통수단별 요금뿐 아니라 출발지부터 도착지까지 적정 교통편을 찾아주는 길 안내 기능도 있어 편리하게 활용할 수 있다. • 독일 내 고속버스(Fernbus)의 경우는 플릭스버스(Flixbus), 유로라인(Eurolines) 등이 있으며, 저렴하게 도시 간 이동을 할 수 있으나 자주 운행하는 편은 아니다. 고속버스 운행정보 등은 www.busliniensuche.de 또는 관련 앱을 이용하여 찾을 수 있다.
택시 / 우버 / 대리 운전	**(택시)** • 택시는 도시 번화가, 중앙역, 공항, 주요 호텔, 대학가 등에 택시 대기 구역을 제외하고는 예약방식이나 호출방식으로 운행된다. 최근에는 한국의 카카오 택시와 유사한 My taxi라는 앱을 쓰는 경우가 가장 많다. 대부분 호출 후 4~15분 이내로 택시가 온다. 길가에서 지나가는 택시를 불러도 오지 않는 경우가 대부분이라는 점이 한국과의 차이이다.

택시 / 우버 / 대리 운전	**(택시)** • 호출 시 짐이 많음을 전달하면, 패밀리밴 등의 큰 차를 이용할 수 있다. 단, 탑승할 어린이 승객이 있을 경우 유아용 카시트는 승객이 준비해야 하고 12살 미만이거나 신장이 150cm가 안되면 카시트가 없는 경우 택시는 승차를 거부한다. • 승차 정원은 4명이고, 팁을 줄 경우, 약 5~10% 정도, 짐을 택시 트렁크에 실은 경우 약 1유로를 추가 지불하면 된다. 영수증은 요구 시 발급해준다. 단, 독일 택시는 신용카드를 받지 않을 경우가 많아 현금이 없을 경우에는 신용카드 결제가 가능한지 확인해야 한다. **(우버)** • 현재 베를린, 뮌헨, 뒤셀도르프, 프랑크푸르트, 쾰른 등 15개 도시에서 우버(Uber)를 사용할 수 있다. 요금은 시간거리 병산제가 적용되며 기본요금은 도시마다 편차가 있으나 약 3.50유로이다. 이동거리가 15km 미만일 때에는 킬로미터당 2유로, 15km 이상일 때는 킬로미터당 1.75유로가 가산된다. 공항에서 프랑크푸르트 중앙역까지 2022년 5월 기준 약 40유로가 나온다. **(대리운전)** • 음주했을 경우 프랑크푸르트 인근 지역에서는 대리기사를 부를 수 있으며, 이 경우 택시 2대가 오고 가격은 택시 가격의 2배를 받는다. 대리기사들은 대부분 중동계 외국인이나 '대리'라는 단어를 알아듣는다.
지하철 / 트램	• 독일의 전차는 지상철과 지하철이 있다. 지하철은 도시의 중심부를 지나는 U-Bahn과, 도시의 외곽지역까지(경우에 따라 다른 도시까지) 다니는 S-Bahn이 있다. 독일 지하철 문은 자동으로 열리지 않는다. 버튼을 터치하거나 손잡이를 옆으로 잡아당겨야 한다. 승차표는 자동판매기에서만 판매하나 최근에는 각 도시 교통공사가 만든 앱을 통해 구매할 수도 있다. 정기권은 역 앞에 있는 가판대에서 살 수 있다. • 지상에 다니는 전차를 쉬트라센반(Strassenbahn) 또는 트램(Tram)이라고 하는데 가격은 지하철과 같다. • 지하철과 지상철 모두 한 정거장에서도 여러 노선의 지하철이 정차하기도 하기에 버스처럼 번호를 확인하고 승차를 해야 한다. 프랑크푸르트의 경우 상세 요금과 이용은 버스와 동일하게 www.rmv.de/c/de/start/를 이용하여 검색할 수 있다. (그 외 지역 운행정보 확인 웹사이트 - 베를린: https://www.vbb.de/ 함부르크: https://www.hvv.de/de, 뮌헨: https://www.mvv-muenchen.de/) • 정기권을 활용하면 저렴하게 운행을 할 수 있는데, 가장 통상적으로 쓰이는 정기권은 한 달 정기권(Monatskarte)이며, 프랑크푸르트의 한달 정기권 구입 비용은 약 94.50유로이다(2022년 5월 기준). • 1일권(Tageskarte)의 경우, 1일 24시간 내 여러 번 대중교통수단을 사용할 수 있고 가격은 지역마다 다른데 보통 교통수단의 2~3회 정도의 가격으로 프랑크푸르트 시내의 경우 단거리 (3정거장 이내) 5.35유로 그 외는 10.15유로이다. 학생, 견습생(Azubi), 65세 이상 노인은 할인을 받을 수 있다. • 참고로 오페라나 콘서트 등의 문화행사티켓에는 행사장과 집의 왕복 요금 등이 포함되어 있을 수 있으므로, 이중결제가 안 되게 주의할 필요가 있다.

기차	• 독일 각 도시는 독일 철도청(Deutsche Bahn AG)에서 운영하는 기차를 통해 연결돼 있으며, 철도 요금은 우리나라보다 비싼 편이다. 좌석 예약 가격은 편도 2등석은 4유로, 1등석은 5.30유로이다. 또한, 기차 안에서의 기차표 구매도 가능하다. • 기차표를 미리 구매할 경우 독일 철도청 인터넷 사이트(www.bahn.de)구매를 통해 할인된 가격으로 구할 수 있다. 정규 가격이 100유로가 넘는 노선을 19.90유로에 다닐 수 있는 경우도 비일비재하다. 단, 구입한 날짜에 모든 기차를 사용할 수 있는 정규 티켓과 달리 할인 티켓은 지정된 기차를 사용해야 하며, 환급 시 일부 요금을 돌려받지 못한다. • 독일의 고속 열차는 이체에(ICE)라 불리는데 독일 및 인접 국가를 기차로 여행할 때 가장 빠른 방법이다. 더욱 신속한 여행을 원하는 경우에는 매일 출퇴근 시간에 운행되는 이체에 스프린터(ICE Sprinter)도 좋다. • 독일의 경우 기차 연착이 잦은 이유로 직행인 경우 예상보다 훨씬 늦게 도착하거나, 환승할 경우 갈아타야 하는 열차를 놓치는 경우가 자주 있다. 따라서 중요한 약속이 있으면 약속 시각보다 훨씬 일찍 도착하는 열차를 이용하거나 다른 교통수단을 사용하는 것이 좋다. • 독일 정부는 2050년 기후중립 목표를 달성하기 위해 기차 사용을 장려하기 위해 2021년 1월부터 장거리 열차의 부가가치세를 19%에서 7%로 인하했다.
렌트카 / 카셰어링	**(렌트카)** • 1일 기준 약 50~120유로(자동기어 기준)로 소형과 준중형급 차량 렌트가 가능하다. • 자동차 렌트 시에는 한국 면허증, 신용카드, 여권을 제시해야 한다. 렌터카를 임차할 경우, 주로 이용하는 회사로는 헤르츠(Hertz), 아비스(Avis), 식스트(Sixt), 유로카(Europcar) 등이 있으며, www.billiger-mietwagen.de에서 모든 렌터카 회사의 가격을 비교할 수 있다. **(카셰어링&카풀)** • 도시 인근으로 짧은 거리 이동 시에는 카셰어링을 이용할 수 있다. 독일에서 많이 쓰이는 카셰어링 플랫폼은 Car2go(https://www.car2go.com/)이다. 해당 앱을 통해 차량정보, 지정 주차 공간을 한 눈에 볼 수 있으며 차량 예약도 가능하다. • 카셰어링 이외에 카풀을 통해서도 이동할 수 있다. 장거리 여행을 계획하는 차주가 카풀 앱에 여행 루트, 출발 시간, 희망 가격, 제공 가능 자리 수 등을 표기하며, 같은 루트를 여행하고자 희망하면 차주에게 전화해 구체적인 만남 장소 등을 합의하는 시스템이다. 가격은 기차, 렌터카, 버스 등 통상적인 교통수단보다 저렴하다. • 가격은 렌트카 및 택시 등의 타 교통수단에 비해 저렴하며, 아직까지 카셰어링 등으로 인명 피해나 폭력 사건이 발생했다는 사례는 거의 접수되지 않았다. 독일에서 가장 많이 쓰는 카풀 플랫폼은 블라블라카(https://www.blablacar.de)이다.

자동차 구입 및 운전면허

독일에서 자가 운전을 위한 자동차 구입 방법과 운전면허 취득 방법을 요약하면 아래와 같다.

자동차 구입 및 운전면허 등

차량구입방법	• 독일에서 신규/중고 차량을 구매할 경우 온라인과 오프라인 시스템을 모두 활용할 필요가 있다. 가장 규모가 큰 온라인사이트는 Autoscout24(www.autoscout24.de)이며, 이 사이트에서 매수 희망하는 차량의 가격을 파악한 후 대리점 또는 중고차 딜러를 방문하여 시승해볼 것을 추천한다. • 신차의 경우 대리점을 통해서만 유통되므로 대리점을 접촉해 보고 가격 및 옵션을 잘 선택하는 것이 유리하다. 중고차는 또는 중고차 전문 매장이나 개인 간 직거래를 통해 구입할 수 있다. 직거래의 경우 가격은 저렴하나, 향후 고장이나 문제 발생 시 어려움이 있을 수 있다. • 단, 개인 직거래 시 소비제품 판매법규(Vorschriften des Verbrauchsgüterkaufs)가 적용되지 않고 '일반 거래법(Kaufrecht)'이 적용되기 때문에 2년간의 법정 개런티 적용을 받지 못하며, 또한 매매계약서에 'Das Kraftfahrzeug wird unter Ausschluss der Sachmaengelhaftung verkauft'라는 문구가 있기 때문에 구입 후 고장이 나도 법률상의 청구권한이 없으나, 위와 같은 문구가 없을 경우 마모로 인한 손상(Verschleiss-), 일반 사용(Abnutzung-), 차량의 노화로 인한 손상(Alterungschaeden)을 제외한 다른 문제가 발생하는 경우에는 차량 판매자가 책임을 지도록 돼 있다. • 중고차량 판매자는 사고차량의 경우 반드시 구매자에게 이를 알려야 할 의무가 있는데 판매자가 이를 숨기거나 속였을 경우 증명하면 차량을 반환할 수 있다. 사고차량인 것 같다는 의심이 생길 경우 차량상태의 검사를 요구할 수 있고, 독일교통클럽(ADAC)이나 일반 정비소에 의뢰할 수 있다. • 일반적으로 중고차 전문 매장을 통해 차량을 구매할 경우에는 1년 보증을 받을 수 있다. 중고차 유통업체에서 차량을 구입하게 되면 소비제품 판매법규가 적용되기 때문에 판매인은 중고차량의 매매에 있어서의 물적 하자에 관한 책임을 회피할 수 없다. • 1년이나 2년의 개런티를 보장받는 경우에도 차량 구입자가 원하는 대로 수리를 할 수 있는 것은 아니고 수리의 필요성이 인정되는지를 두고 다툼이 일어나기도 한다. 이에 따라 최근에는 차량 보험, 세금 수리비가 포함된 상품을 월정 사용료를 내고 장기로 이용하고 이용 후 차량을 반납하는 장기 렌트인 아우토 아보(Auto Abo)도 제공되기 시작했다.
운전면허취득	• 독일 체류 기간 중 운전면허는 (ⅰ)한국에서 취득한 운전면허를 사용하는 방법과 (ⅱ)독일에서 취득하는 방법이 있다. • 독일 내에 거주지가 없는 무비자 여행객의 경우 한국 면허증으로 운전할 수 있다. 단, (1)유효한 한국 운전면허증, (2)동 면허증에 대한 재외공관 발행의 번역공증서, (3)여권을 함께 지참하여야 한다.

운전면허취득	• 독일에 장기간 체류를 위하여 거주등록(Anmeldung)을 한 이후에는 이 시점부터 6개월간만 한국 면허증으로 운전할 수 있다. 국제운전면허증은 독일 내에서 독자적 의미가 없고, 우리 면허증에 대한 재외공관 발행의 번역공증서를 대신하는 영문번역서 정도의 기능을 수행할 뿐이다. 보통 렌터카 회사나 경찰도 국제운전면허증을 보여 주면 한국 면허증을 제출하라고 한다. 따라서 독일 체류기간이 6개월 이상일 경우 한국 운전면허를 독일면허증으로 교환해야 한다. • 운전면허 교환을 위해서는 담당 독일 면허증발급기관(Führerscheinstelle)을 방문하여, 여권 및 유효한 독일체류허가, 최근 3개월 이내에 발급받은 거주등록증, 한국운전면허증 원본과 사본, 한국운전면허증의 독일어 번역공증(총영사관 민원실 발급), 여권용 사진, 수수료를 제출하면 된다. • 한국 운전면허가 없는 사람은 독일 국내 운전면허 학원 수강을 통해 운전면허증을 발급받아야 하는데, 운전면허 학원비용은 한국보다 3~4배 정도 비싼 편(약 1,500~2,000유로)이고, 필기 및 주행시험도 한국보다 까다로운 편이며, 운전학원에 직접 가서 의무적으로 이론수업에도 참석해야 한다. • 주행시험에 탈락할 경우 의무적으로 추가 주행연습을 해야 하며, 연습 비용과 재시험 등록비용에 약 500유로가 소요된다.
자가운전	• 고속도로는 승용차의 경우 통행료가 없고, 원칙적으로 속도 제한이 없으나, 공사 구간(60~100km/h), 커브구간이나 시내 부근(100~130km/h)의 경우 속도제한이 있다. • 추월할 경우 반드시 좌측으로 추월해야 하며, 1차선을 달릴 경우 뒷 차가 빠른 속도로 접근할 경우 2차선으로 피해야 한다. 시내 최고 속도는 통상 50km/h이며, 골목길의 경우는 30km/h이다. 국도에서는 100km/h가 최고 속도인데, 마을이나 도시 안내판이 나오면 그 순간부터 최고속도가 50km/h로 제한된다. 프랑크푸르트 시는 중심지에서는 2021년부터 최고 속도를 40km/h로 제한하는 등 일부 도시는 속도 제한 규정이 상이할 수 있다. • 교차로 등에서는 별다른 표지판이 없으면 우측에서 오는 차가 우선권을 가진다(국내처럼 직선 차량 우선이 아님). 대부분 독일 대도시의 경우 도로가 잘 정비되어 있으나 구간별 정비공사가 자주 있는 편이고, 특히 차선을 좁힐 경우 도심 진입구간에서 출퇴근 시간의 교통체증이 발생할 수 있다.

01. 물가정보

독일은 연방주별로 소득수준이나 물가수준이 차이를 보이고 있어 불특정 다수의 생활을 위한 평균적인 물가정보를 제공하는 것은 어려운 측면이 있다. 주택 임차비용을 제외한 독일-프랑크푸르트의 평균적인 생활 물가수준을 제시하면 아래와 같다.

독일-프랑크푸르트 평균 물가]

구분	항목	단위	USD(1 USD : 0.95Euro)
식품	햄버거(맥도날드 빅맥)	단품	4.730
식품	비빔밥	1인분	16.870
식품	김치찌개	1인분	15.820
식품	신라면	1봉지	1.570
음료	커피(스타벅스-아메리카노 Tall)	1잔(Tall size)	3.570
음료	생수 (마트, 최저가)	1.5리터	0.260
음료	코카콜라(마트, 최저가)	1.5리터	1.570
의료	아스피린	20정	7.900
교통	시내버스요금	기본요금	2.900
교통	지하철요금	기본요금	2.900
교통	택시요금	기본요금	3.950
서비스	헤어컷 (시내중심가, 남여평균)	1회	51.660
서비스	일반휘발유	1리터	2.270
서비스	전기요금	1Kwh	0.380
서비스	영화입장권(3D)	일반	12.230
여가	담배 (말보로라이트)	1갑	8.010
여가	소주 (한식당내 판매최저가)	350㎖	16.870

자료: KOTRA 프랑크푸르트무역관 자체정보 종합(2022년 5월 프랑크푸르트 기준)

02. 유틸리티 개설

인터넷 및 유선전화

대부분의 통신업체가 인터넷과 유선전화를 하나로 묶은 패키지 상품을 제공하는 경우가 많고, 인터넷 개설의 경우 유선전화번호는 필수로 주어진다. 패키지 가격은 통신사마다 조금씩 차이가 나지만 대략 월 20~80유로 정도이다. 인터넷 및 유선 번호 설치는 한국과 달리 통신사에 따라 최소 1주일, 길면 한 달이 소요됨으로 거주지가 정해진 직후 인터넷 신청을 할 것을 추천한다. 일반적으로 최소 계약기간은 2년이며, 기존에는 대부분의 계약이 3개월 전에 해지 통보를 하지 않으면 1년 연장됐으나, 앞으로 기한 종료 1개월 전에 계약을 취소할 수 있다. 만약 독일에서의 체류를 말소하고 출국하는 경우에는 계약기간과 상관없이 해지할 수 있으나 체류 2주 전에만 해지할 수 있다. 독일의 모든 공항과 고속전철(ICE), 대부분 호텔, 식당, 카페 및 일부 공공장소에서는 무료 와이파이 사용이 가능하다.

무선전화(핸드폰)

독일의 주요 이동통신회사는 도이체 텔레콤(Deutsche Telekom), O2, 보다폰(Vodafone) 등이 있으며, 통신업체에 가입 후 정기 사용료(후불)를 지불하거나 선불 충전카드(USIM)를 사서 이용하는 방법이 있다. 선불 충전카드는 2017년 이후 통신사 상점에서 구입할 경우에는 신분증 제시, 슈퍼나 기타 상점에서 구입할 경우 영상 채팅 방법을 통해 본인확인 절차를 거쳐야 한다. 통신업체를 통한 장기 가입 신청은 시내 곳곳에 통신회사 지점들이 위치해 있으므로 가까운 지점을 방문해 원하는 서비스(전화, 인터넷, 케이블TV)에 가입할 수 있다. 가입을 위한 구비서류로는 여권(Pass), 거주지등록증(aktuelle Meldebescheinigung), 은행 현금카드(Bankkarte), 이메일 주소(E-Mail Adresse)가 필요하다. 핸드폰 신청 후 반나절쯤 지나면(대략 3시간)에 개통된다.

03. 병원 및 약국

병원

독일은 전 국민이 의료보험에 가입돼 있다. 사보험일 경우, 먼저 병원에서 진료를 받고 보험회사를 통해 청구서를 받아 치료비를 지불하게 돼 있다. 공보험에 가입돼 있는 경우, 개인이 청구서를 받는 일이 없다. 보험회사에서 발행하는 카드로 병원을 이용하고, 이용 후 청구서는 보험회사로 직접 보내진다. 특별한 경우 개인이 보험사에 치료비를 따로 청구해야 할 수도 있다. 병원은 한국과 같이 크게 개인병원(Privatpraxis)과 종합병원(Klinik, Krankenhaus)으로 나뉘며 개인병원에서 진단서를 받아 종합병원을 이용하는 것이 일반적이나, 개인병원이 영업을 하지 않는 늦은 저녁시간이나 주말에는 종합병원을 찾는 것이 보통이다. 위급한 경우가 아니라면 사전 예약을 하고 병원을 방문하되, 위급한 상황이라면 119 응급 서비스를 이용한다. 통상 병원을 방문하거나 전화로 예약을 하나 사보험에 가입하였을 경우에는 보험회사 사이트를 통해서도 가능하다. 인근 병원이나 약국을 찾을 때는 주로 Jameda(https://www.jameda.de/)를 이용하며 의사에 대한 평가도 확인할 수 있다. 한편, 단기 출장자가 독일 현지의 병원을 이용하는 경우에는 한국의 보험사에서 보증하는 여행자 건강보험에 가입해 현지 병원에서 선지불하고 귀국 후 청구하는 방법이 있을 수 있다. 참고로 독일 주요 도시별 종합병원과 한인 개인병원을 예시하면 다음과 같다.

주요 도시별 개인병원(한인) 및 종합병원

병원명	정보
종합병원	
Charité — Universitätsmedizin Berlin	• 도시: Berlin • 주소: Charitépl 1, 10117 Berlin • 전화번호: +49 (0)30 45050
프랑크푸르트 대학병원 (Universitaetsklinikum Frankfurt)	• 도시: Frankfurt am main • 주소: Theodor-Stern-Kai 7, 60590 Frankfurt am Main • 전화번호: +49 (0)69 63010 • 이메일: info@kgu.de
엘리자베스 종합병원 (St. Elisabethen Hospital Frankfurt)	• 도시: Frankfurt am main • 주소: Ginnheimer Strasse 3, 60487 Frankfurt am Main • 전화번호: +49 (0)69 79390 • 이메일: st-elisabethen@artemed.de

병원명	정보
종합병원	
Asklepios Kliniken	• 도시: Hamburg • 주소: Lohmuehlenstrasse 5, 20099 Hamburg • 전화번호: +49 (0)40 1818850 • 이메일: info.stgeorg@asklepios.com • 홈페이지: https://www.asklepios.com/hamburg/sankt-georg/
Marien Krankenhaus	• 도시: Hamburg • 주소: Alfredstrasse 9, 22087 Hamburg • 전화번호: +49 (0)40 25460 • 이메일: info@marienkrankenhaus.org • 홈페이지: https://www.marienkrankenhaus.org/
뮌헨 루드비히 막시밀리안 대학 부속 병원 (Klinikum der Universitaet Muenchen)	• 도시: Muenchen • 주소: Marchioninistrasse 15, 81377 Muenchen • 전화번호: +49 (0)89 4400 • 이메일: info@klinikum.uni-muenchen.de • 홈페이지: https://www.lmu-klinikum.de/
뮌헨공대 부속병원 (Klinikum rechts der Isar der Technischen Universitaet Muenchen)	• 도시: Muenchen • 주소: Ismaninger Strasse 22, 81675 Muenchen • 전화번호: +49 (0)8941400 • 홈페이지: https://www.mri.tum.de/ • contact link: https://www.mri.tum.de/kontakt
개인병원(한인 병원)	
Dr. 김지현 (Chi-Hyun Kim)소아과	• 도시: Liederbach am Taunus • 주소: Eichkopfallee 55A, 65835 Liederbach am Taunus • 전화번호: +49 (0)6196 5255600 • 진료과목: 소아과 • 이메일: kinderarztpraxis.kim@gmail.com
Dr. 송지은 피부과 (Privatpraxis Dr. med. S. Song)	• 도시: Kronberg im Taunus • 주소: Westerbachstrasse 23b, 61476 Kronberg im Taunus • 전화번호: +49 (0)6173 7834740 • 진료과목: 피부과 • 이메일: info@dermasong.de • 비고: 예약 시 Dr. Song과 치료를 원한다면 미리 알려야 함
Dr. 문영혜 (YOUNG-HEA MOON) 내과 (PRAXIS AM GRUENEBURGWEG)	• 도시: Frankfurt am Main • 주소: Grueneburgweg 12, 60322 Frankfurt am Main • 전화번호: +49 (0) 69 95908410 • 진료과목: 내과 • 이메일: info@praxis-am-grueneburgweg.de • 홈페이지: http://www.praxis-am-grueneburgweg.de

병원명	정보
개인병원(한인 병원)	
Dr. 이정훈(Jung-Hun Lee) 내과 (Gemeinschaftspraxis Lee • Mieke • Lee)	• 도시: Frankfurt am Main • 주소: Nidacorso 1, 60439 Frankfurt am Main • 전화번호: +49 (0) 69 571005 • 진료과목: 내과 • 이메일: anmeldung@praxis-lml.de • 홈페이지: http://www.praxis-lml.de
Dr. 김송해(Song-He Kim) 의사	• 도시: Kronberg im Taunus • 주소: Friedberger Landstrasse 47, 60316 Frankfurt am Main • 전화번호: +49 (0)69 59797470 • 진료과목: 가정의학
이진영 치과의원 (Zahnarztpraxis Chin Young Lee-Lim)	• 도시: Hamburg • 주소: Friedensallee 43, 22765 Hamburg • 전화번호: +49 (0)40 7543322 • 진료과목: 치과 • 예약방법: 아래링크를 통해 예약 • https://www.doctolib.de/zahnmedizin/hamburg/chin-young-lee-lim-9bf2ffff-7c51-4eee-9dfa-a08fedf035df
Dr. 김민성 치과 (Zahnarztpraxis KIM)	• 도시: Hochheim am Main • 주소: Mainzer Strasse 7, 65239 Hochheim am Main • 전화번호: +49 (0)6146 8160999 • 진료과목: 치과 • 홈페이지: https://zahnarztpraxis-kim.business.site
Dr. 이현경(Hyun Kyung Lee)	• 도시: Muenchen • 주소: Friedrichshafener Strasse 7, 81243 Muenchen • 전화번호: +49 (0)89 82040555 • 진료과목: 일반의학(Allgemeinmedizin) • 보다 자세한 정보는 아래 링크 참조 • https://www.jameda.de/muenchen/aerzte/innere-allgemeinmediziner/dr-hyun-kyung-lee/uebersicht/81011178_1/

약국

한국과 같이 병원에서 받은 처방전을 가지고 약국을 방문해 약을 구입한다. 처방전 없이 구입 가능한 약품도 있는데, 이런 경우 약국이나 인터넷을 통해 구입이 가능하다. 처방전 없이 구입한 약은 보험 혜택을 받을 수 없다. 따라서 처방을 받지 않은 약 또는 처방이 필요 없는 약품을 구매할 경우 본인이 100% 부담해야 한다. 이에 반해 처방전 약품의 경우에는 보험사에서 커버하지 않는 금액만 약국에 지급하면 된다. 단, 보험가입자들은 처방전 약품을 구입했을 경우 항상 영수증을 받아 모아두어야 하는데, 이때 약사는 이 영수증에 보험가입자(구입자)의 이름과 생일을 기록하고 약국의 스탬프를 찍은 후 서명해야 한다.

의료보험

의료보험은 크게 특정 근로자가 의료 보험법에 따라 의무적으로 가입해야 하는 공보험과 법적 의무 가입자에 해당되지 않는 사람들이 선택 가입할 수 있는 사보험이 있다. 먼저, 독일의 공보험은 우리나라 국민의료보험과 비슷한 보험으로 가입 기준은 대학생, 직장인 등 신분이 명확한 자이며, 워홀러, 어학생, 취업 준비생 등 신분이 보장되지 않은 경우에는 가입할 수 없다. 전술한 바와 같이 공보험 가입자는 병원 이용 시 보험카드만 제출하면 보험사로 진료비가 청구됨에 따라 병원비를 추가로 납입할 필요가 없다. 또한 약국에서 처방약 구입 시에도 보험에서 커버해주지 않는 추가 금액만을 지급하면 된다. 독일의 대표적인 공보험사로는 TK, AOK, Barmer 등이 있다. 다음으로 사보험은 공보험에 가입할 수 없는 사람들, 예컨대 일반 직장인 중 일정 수준 이상의 급여를 받는 사람이나 워홀러, 어학원생 등을 대상으로 하는 의료보험이다. 소득수준에 따라 보험료(월 소득×14.6%)가 결정되는 공보험과 달리 사보험은 보험가입자의 건강상태, 나이, 보장범위에 기초하여 보험료가 결정된다. 사보험 가입자는 병원 진료 후 진료비를 병원에 먼저 수납하고 추후 보험사에 청구하여 환급받는 구조로 청구 절차 등이 이루어진다. 사보험은 Gerling, Gothar, Inter, HUK Coburg 등이 대표적이며, 보험사마다 가격 차이가 많으므로 가입 전에 가격과 서비스를 충분히 검토해야 한다. 단, 사보험이 공보험보다 의사에게 지불하는 치료비가 더 높아 공보험 가입자 사전 예약 기간이 사보험에 비해 오래 걸리는 등의 문제가 있으므로 공보험과 사보험 모두 선택 가능하다면 공보험+사보험(공보험에서 보장해주지 않는 범위 설정)의 구조로 의료보험에 가입해 두는 것을 추천한다. 참고로 상술한 공보험과 사보험의 특징을 요약하면 아래와 같다.

독일 공보험과 사보험

	공보험	사보험
가입대상	• 30세 미만의 대학생, 직장인 등 • 직장인 중 급여가 연 64,350유로 이하(월 5,362.5유로)이면 의무적으로 공보험에 가입해야 함.	• 공보험 가입 대상이 아닌 자(예: 워홀러, 어학원생, 구직자 등) • 직장인 중 연봉이 64,350유로를 초과하는 자, 자영업자, 프리랜서, 공무원은 공보험 또는 사보험에 가입할 수 있는 선택권이 있음.
진료비 청구 방식	• 병원 측에서 공보험사에 청구	• 가입자가 진료비 먼저 지급한 후 사보험사에 청구하여 정산
부양가족 혜택	• 부양가족 혜택	• 가입자 본인 한정
장·단점	• 대기시간이 오래걸림(약 1달)	• 단기간에 병원진료 예약 가능
	• 처방약, 치료 기구 등이 사보험과 질적 차이를 보임.	• 고가의 전문의 진료 등 양질의 진료 가능
	• 특수 검사(CT, MRI) 예약의 경우 수개월이 소요될 수 있음.	• 특수 검사(CT, MRI) 예약이 빠르게 진행될 수 있음.

04. 물품 구입

비품(가전, 가구)

독일의 전기 규격은 50Hz, 230V로 대부분의 한국 가전제품을 사용하는 데는 별 문제가 없으나, 모터가 들어간 일부 제품(세탁기, 냉장고, 헤어드라이어 등)은 높은 전압으로 고장이 날 우려가 높다. 또한 TV와 비디오 레코더는 우리나라의 NTSC방식과는 달리 PAL방식을 사용하기 때문에 멀티 제품이 아닌 경우에는 사용할 수 없다. 가전제품은 Mediamarkt나 Saturn 등의 종합 가전매장 또는 디스카운트 스토어를 이용하는 것이 일반적이며, 요즈음에는 인터넷을 통한 전자제품 구입이 확대되고 있는 추세이다. 가구는 IKEA, Segmueller, MANN Mobilia 등 대형 가구점에서 구입하는 것이 좋다. IKEA 및 MANN Mobilia 가구는 중저가이나 조립식이므로, 구입 후 본인이 직접 집에서 조립하거나 아니면 별도의 수수료를 내고 조립을 의뢰해야 한다. IKEA에서 조립 가구를 구입하면 4~5년간 사용한 후 폐기하기가 용이하다. 고급 가구는 별도의 전문점에서 구입할 수 있으며, 가격은 조립 가구의 3배 이상이며 배송기간이 2

주에서 길게는 12주 정도까지 소요되는 경우도 있다.

생필품

생필품은 Aldi, Lidl, Penny(저가), Rewe, Real, Netto Tengelmann(중가), Edeka(고가) 등의 슈퍼마켓이나, DM이나 Rossmann 등의 drug store 체인에서 쉽게 구입할 수 있다. 공산품 가격은 모두 정찰제이나, 지역에 따라 조금씩 물가 차이가 있다. 규모가 큰 백화점이나 시내 대형매장 외에는 신용카드를 취급하지 않는 경우가 허다하며, Real, Metro, Fegro 등 Cash & Carry 대형 유통점에서는 일체 신용카드를 사용할 수 없다. 이런 경우에는 현금이나 직불카드(EC Karte)를 사용해야 한다. 지역과 마트에 따라 영업시간이 다르지만 프랑크푸르트의 경우 보통 월요일~토요일은 저녁 9-10시까지 영업하며, 최근 Rewe 등에서는 24시간 영업을 하는 지점도 생겨나고 있다. 일요일에는 대부분 문을 열지 않으며, 각 지역별로 1년에 지정된 며칠만 일요일 영업이 이뤄지고 있다. 비상시에는 주유소, 키오스크(Kiosk) 또는 공항 소속 상점을 이용할 수 있다.

체크포인트

물은 생수를 구입해서 마시거나 정수기를 이용한다. 가정용 정수기는 필터식인 브리타(Brita)를 슈퍼에서 구입할 수 있다. 수돗물은 석회질이 많이 함유되어 있다는 점을 유의하여야 한다. 현지인들은 수돗물을 식수로 마시는 경우도 있지만 일반적으로는 생수를 구입하여 사용하는 문화이다. 다양한 브랜드의 생수를 슈퍼마켓 등에서 쉽게 구입할 수 있다.

한국식품

프랑크푸르트, 뒤셀도르프, 베를린, 뮌헨 등은 주재원과 교포가 많아 한국 식품점이 다수 있으며, 인스턴트 식품, 생선, 채소, 떡, 고추장, 된장, 간장 등 거의 모든 식품류를 구입할 수 있다. 또한 K-Mall(www.kmall.de)이나 Kim's Asia(kjfoods.de) 등의 사이트에서도 한국 식품의 구입이 가능하며, 일정 규모 이상 구매 시 무료로 배송을 해주기도 한다. K-Mall의 경우 무통장 입금만 가능하며, 입금이 확인된 날로부터 독일 내에는 1~2일 이내에, 해외배송은 2~5일 이내에 입력한 배송처로 주문 상품이 도착하게 된다. 주문한 상품에 따라 배송기간이 다소 상이할 수 있다.

05. 우편

독일 우체국에서 보낼 수 있는 최대 무게는 일반적으로 31.5kg이다. 보내는 소포가 직육면체일 경우, 최소 크기는 15cm x 11cm x 1cm이며 최대 크기는 120cm x 60cm x 60cm이다. 독일에서 우편이나 소포를 보낼 때에는 우체국을 직접 방문하는 것 외에도 우체국 홈페이지(https://www.deutschepost.de/de.html)에서 대금을 결제한 후 무인 우체국을 통해 우편이나 소포를 보내는 방법을 선택할 수도 있다. 비용은 후자가 조금 더 저렴한 편이다. 또, DHL, UPS, DPD, Hermes Paket 등과 같은 택배회사를 이용할 수도 있다. 택배회사를 이용할 경우에는 우리나라와 유사하게 방문 서비스를 선택할 수 있다. 독일의 경우 공증을 해서 대사관에 보내야 하는 우편물, 각종 공과금 관련 편지, 은행 콘토 내역, 집주인의 편지 등 주의 깊게 보고 전달해야 할 우편물이 많은 편이다. 이러한 중요 우편물의 경우 우리나라에서와 같이 수신자의 수신 여부 등을 확인할 수 있는 등기우편(Einschreiben)을 이용하는 것이 좋다.

06. 이사

Door to Door 또는 Door to Port 모두 가능하며, 이삿짐 수속에 시간과 경비가 다소 많이 소요된다. 독일 내에서 이사를 할 경우에는 몇 군데의 이사업체로부터 견적을 받아 본 다음 결정을 하면 된다. 또, 이사의 방식 또한 개인이 결정할 수 있는데 이삿짐 포장과 풀기를 모두 업체에게 위탁할 수도 있으며 혹은 둘 중 하나는 업체가 나머지 하나는 본인이 하는 형태 그리고 모든 이삿짐 포장과 풀기를 본인이 하는 방식 중 하나를 선택하면 된다. 만약 이사의 방식으로 본인이 이삿짐을 포장하는 형태로 결정하였다면 업체에게 이사포장 박스(Umzugskarton)를 가져다 달라고 주문하면 된다. 이때 박스당 가격이 이사비용 외에 별도로 청구되며 사용 후 박스를 반납하면 일부 금액이 환불된다. 또, 거주지가 주택일 경우 이사 날짜가 정해지면 최소한 이사 며칠 전에 이사업체 차량이 무리 없이 진입할 수 있도록 주택가 주민 전용 주차공간에 이사날짜와 시간을 기재한 공고문을 붙여 놓으면 보다 편리하게 준비를 할 수 있다.

07. 응급상황 대처요령

교통사고

인명피해 발생 시, 우선 경찰이나 소방서에 연락하여 사고 상황을 알리면 구급차, 소방차, 경찰이 출동하여 처리한다. 소방대원이 부상자를 응급 구조한 후, 구급대원이 인근 병원으로 이송한다. 경찰은 현장에서 그리고 구급대원이 이송 중에 현장 보고서를 작성한다. 차량 보험은 의무가입이고 인명피해에도 형사책임은 면책이나 고의 중과실인 경우만 문제 된다. 충돌사고 및 접촉사고 시에는 도로 옆 안전한 곳에 비켜 세운 후 상대방 차의 색깔, 번호, 운전자 이름, 신분증 주소 등을 확인한 후 주위에 있는 증인을 확보하여 현장조서작성에 이용할 수 있으면 좋다. 자동차가 움직일 수 없는 경우에는 현장담당이 차량을 견인케 하는데 이때 운전자에게 견인될 정비공장을 문의하고 운전자가 추천하는 곳이 없으면 인근 견인장소로 견인되어 추후 처리하게 된다. 민사책임이 따르나, 보험회사에서 처리하고, 사고유발운전자가 쌍방이 아닌 경우, 피해운전자는 개인변호사를 선입하여 처리하는 방식이 추천된다. 사고를 대비해 항상 운전 시에는 신분증, 운전면허증, 보험가입증서, 차량정비 등록증을 지참하는 것이 좋으며, 평소 단골로 이용하는 정비공장 전화번호를 기억해 두는 것이 좋다. 사고 후 경찰의 현장보고서가 집으로 우편으로 배달되고 이를 작성하여 사고유발운전자를 형사고소할 지를 정할 수 있으나 제안된 기간 내에 답신을 보내야 한다. 쌍방과실 시에는 가급적 보험사를 불러 사고를 처리하는 것이 좋다.

여권 및 지갑분실

여권이 분실될 경우를 대비해 복사본 및 휴대폰에 사본을 사진 형태로 가지고 있는 것이 좋다. 여권을 분실할 경우, 반드시 현지 경찰과 대사관으로 연락해야 한다. 경찰은 현장 보고서를 작성해주며 이 현장 보고서가 없이 여권분실을 2회 이상 신고하게 되면 여권을 불법 거래한 의심을 받을 수 있고, 이 경우 특정국가(예를 들면 미국)는 비자 재발급에 있어서 제한을 두기도 한다. 한국 대사관에 신고하면 단수여권 또는 여행증명서(여권의 발급을 기다릴 시간적 여유가 없는 경우 등에 발급되는 여권대용증명서)나 여권 재발급이 가능하며, 여행증명서만으로도 한국이나 체류국으로의 이동이 가능하다. 여권 분실 시 재발급 절차는 다음과 같다.

- 대사관 방문 및 발급 신청: 여권발급신청서, 여권분실신고서 작성
- 구비서류: 여권용 사진 2장
  - 여권의 경우, 50~53 USD (41~44유로)의 수수료를 납부 후 2~3주 소요
  - 긴급 단수 여권의 경우, 53 USD (44유로) 수수료

응급 전화번호

화재신고	범죄신고	의료지원(앰뷸런스 포함)
112	110	112

08. 유용한 어플

독일생활에 유용한 어플

Immo Scout24	DB navigator	my taxi
아파트, 주택, 상가 등 부동산 임대 및 매매	네비게이션 및 기차시간과 기차표 구매	유럽 최대의 콜택시
DeepL Translate	**Wise**	**N26**
독일어 번역기	국제 금융거래(송금 등)	모바일 뱅킹
ebay-kleinanzeigen	**Uber Eats**	**Spotted by Local**
중고물품 거래	배달 음식	지역 명소, 맛집 추천

Whatsapp	Carrot Weather	ARD Mediathek
대표적인 모바일 메신저	독일 날씨 앱	독일 스트리밍 플랫폼

01. 역사·문화적 특이사항 및 금기사항

나치의 상징 표시 사용 불가

독일은 역사적으로 세계대전을 두 번이나 치른 나라로 '나치'나 '히틀러'와 같은 지나간 과거 역사를 '과거 극복'의 차원에서 올바로 인식하고, 이에 대해 비판적으로 바라볼 수 있는 시각을 기르는 교육이 오래전부터 행해지고 있다. 이에 따라 독일에서는 나치의 상징 표시는 여전히 터부의 대상이며, 법적으로도 사용이 금지돼 있다. 이런 까닭에 한국을 방문하는 독일인은 한국 사찰이나 곳곳에 보이는 역술원 광고 표지판을 보고 기겁을 하기도 하는데, 이는 불교의 상징인 만자 무늬가 나치 표시의 역방향으로 매우 유사해 착각을 일으킬 수 있기 때문이다. 심지어 독일은 국가(國歌) 1, 2절을 공식 석상에서 부르는 것을 금기시한다. 제1절에선 독일 영토를 '뫼즈에서 네만까지, 아디제에서 릴레벨트까지'라고 표현하는데, 이 지역은 과거 독일어를 쓰는 사람이 살았지만 지금은 엄연히 벨기에, 리투아니아, 이탈리아, 덴마크의 땅이다. 자칫 외교 분쟁을 일으킬 수 있는 가사이며, 옛 나치의 침략 전쟁을 연상하기 때문이다. 독일 국가는 19세기 시인 호프만의 3절짜리 '독일의 노래'를 가사로 써왔는데, 2차 세계대전 이후 국가를 폐지했다가 1990년 통일 이후부터는 제3절만 국가로 인정하고 있다.

문화적 금기 사항

어느 문화권이나 공통적으로 적용되는 금기사항들이 있다. 욕이나 개인의 과거, 장애, 질병, 죽음, 종교에 대한 비판 등과 같은 터부는 독일뿐만 아니라 보편적으로 적용되는 터부라 할 수 있다. 독일의 경우, 종교적 관습이 매우 엄격한 문화권에 비해서는 금기시하는 문화적인 관습이 많지는 않은 편이나, 이에 벗어나는 행동을 할 경우 상대에게 불쾌감을 줄 수 있으므로 미리 주의할 필요가 있다. 한국과 비교해서 차이를 보이는 독일의 터부에는 강도에 따라 중지를 위로 세우기, 검지로 머리 윗부분 옆쪽을 톡톡 치기, 손바닥을 얼굴 앞에 두고 흔들기 등 상대방에게 모욕감을 주는 터부와, 코가 막힌 경우 들이 마시거나, 개인신상에 대한 질문, 과도한 감정 표현 등 불쾌감을 줄 수 있는 가벼운 터부가 있다. 이에 따라, 독일인은 코를 푸는 것이 콧물을 들이키는 것보

다 더 낫다고 생각하고, 지나친 감정 표현은 자제하는 경향이 있다. 재채기를 할 때도 반드시 가리고 한다거나, 식사시간이나 저녁 8시 이후 및 휴일에 전기 청소기를 돌리거나 피아노 치기 등 소음을 유발할 수 있는 일을 자제한다. 한국인들의 습관 중에 슬리퍼 등 신발을 끄는 습관 역시 독일인에게 부정적으로 비춰질 수 있으며, 꽃을 선물할 경우에도, 붉은 장미는 사랑하는 사람에게만 해야 하는 관습이 있다. 특히 비즈니스 상황에서 각별한 주의가 필요한 것은 음주 매너로, 만취한 모습을 상대에게 보이는 것을 큰 실례로 생각하며, 만약 이를 목격할 경우 자기 절제를 못하는 사람으로 무시하는 경향을 보인다.

개인 사생활에 대한 질문은 자제

독일인과 대화를 나눌 때 돈이나 나이, 결혼 여부, 병, 체중(특히 살이 쪘다는 등), 신장 등 개인적인 신상이나 사생활에 관한 질문은 금물이다. 이는 물론 한국과의 문화적인 차이에 따른 것으로, 특히 초면에 이러한 질문은 큰 실례이다. 한국에서는 초면부터 나이를 묻는 경향이 있는데, 이러한 행동은 독일에서는 큰 결례로 여겨지며, 실제로 수년간 같은 부서에서 근무한 직원들끼리도 나이를 모르는 경우가 많다. 아울러 임금 또는 수입에 관련한 질문도 절대 금기사항에 포함된다. 독일인은 매우 친한 친구에게만 본인의 수입을 공개하며, 그조차 않는 경우도 많다. 상당히 거래가 진전된 관계에도 독일 파트너가 직접 개인 사생활을 언급하기 전까지는 질문을 자제하는 것을 추천한다. 또한, 독일인들은 사생활과 공적인 생활을 분명히 구분한다. 그들은 정시에 출근하고 퇴근하며 좀처럼 일거리를 집으로 가지고 가지 않는다. 타당한 이유가 있지 않으면 공적인 일로 다른 가정에 방문하는 것도 좋아하지 않는다. 대부분의 독일인들은 그들의 휴가를 마음껏 즐기고, 이러한 휴가 중에는 회사와의 연락을 완전히 끊어버린다. 따라서 독일인들은 업무적인 통화를 업무 외 시간에 하는 것을 매우 싫어한다. 특히 오후 10시 이후에는 될수록 통화를 삼가도록 한다.

손짓-몸짓의 의미

한국과 독일의 문화와 관습은 큰 차이가 있으므로 생각지도 못한 오해의 상황이 발생할 수 있다. 특히 보디랭귀지(body language)로 표현되는 사소한 제스처도 상호 간

에 부정적으로 받아들여지는 경우가 많다. 예를 들어, 독일식으로 이 쪽으로 오라는 표현은 한국과는 반대로 손바닥을 위로 하여 손짓한다. 이런 동작은 한국인에게 다소 불쾌감을 일으키게 할 수 있으나 이에 대해 기분 나빠할 필요는 없다. 또한 한국인들은 흔히 혼자 골똘히 생각할 때 검지를 관자놀이 부분에 대는 모습을 취하는 경우가 있다. 그러나 독일에서는 검지로 머리 윗부분 옆쪽을 톡톡 치며 가리키는 행동은 '멍청하다' 내지 '너 제 정신이냐'는 뜻으로 무례한 행동으로 받아들여진다. 또한 반드시 분명한 삿대질이 아니어도 손가락으로 사람을 가리키는 것도 무례한 행동으로 간주되므로, 사람을 가리킬 때에는 반드시 손을 펴서 손바닥을 위로 가게 한다. 제스처는 개개인마다 상당히 다르게 받아들여지나, 대화할 때의 성급한 제스처나 큰 동작은 절제되지 못하고 지나치게 부끄럼을 타며, 불안하고 과장되게 보일 수 있다. 따라서 말할 때는 차분하고 온화하게 하는 것이 좋으며, 지나친 손동작은 피하는 것이 좋다. 또한 다른 사람과의 대화중에 수시로 머리카락을 만진다거나 코나 턱수염을 만지작거리는 행동은 상대방에게 불쾌감을 줄 수 있으며, 웃을 때 손을 가리는 행동 역시 부정적인 인상을 줄 수 있다. 특히 한국 여성들이 대화 도중 상대에게 손을 대거나 살짝 치는 행동은 상대에 따라 차이가 있을 수 있으나, 상대를 당황하게 하고 불쾌하게 받아들여질 수 있는 행동이다. 일반적으로 허리 아래에서 이루어지는 모든 손짓은 부정적인 의미로 받아들여지므로, 손을 호주머니나 등 뒤로 가게 하면 예의에 어긋날 수 있다. 악수를 할 때에도 다른 한 손을 호주머니에 넣고 하는 일은 없도록 한다. 팔짱을 끼는 행동은 상황에 따라 다르게 해석될 수도 있으나, 대화중에는 상대에게 무관심하거나 지루하다는 인상을 줄 수 있으므로 피하는 것이 좋다.

02. 비즈니스 에티켓

식사

독일 비즈니스 파트너와 업무상 식사 약속을 잡아야 할 때에는 가능한 한 점심시간을 이용하는 편이 좋다. 저녁때는 독일인들은 대부분 가족과 같이 시간을 보내고 싶어 하기 때문에 업무적으로 저녁 회식을 하는 것을 별로 좋아하지 않기 때문이다. 독일인들은 식사예절을 상당히 중시한다. 식사 매너는 기본이라고 생각하며, 비즈니스와 관련된 상황에서는 특히 음식을 쩝쩝거린다거나, 후루룩거리며 마시는 습관은 상대방에

게 크게 불쾌감을 줄 수 있다. 그러나 날씨가 음산해 감기가 빈번한 나라인 만큼, 식탁에서 코를 푸는 행위는 예절에서 벗어나지 않는다. 또한 술이나 물을 따를 때 잔에 닿지 않도록 해야 하며, 음식이나 술 등을 권할 때에도 한 번 권해서 'No'라는 대답을 들었다면 더이상 강요해서는 안 된다. 아울러 한국처럼 상대방 잔을 대신 채워주는 행위는 예의에 어긋나는 행위인데, 이는 독일인은 잔을 대신 따라주면 자신을 어린애나 금치산자로 취급하는 것으로 여기기 때문이다. 또한 레이디 퍼스트의 정신을 지켜야 한다. 여성과 동행했다면 오른쪽 좌석에 그녀가 앉을 수 있도록 의자를 뒤로 빼주고, 함께한 모든 여자 손님이 앉은 후 착석한다. 이후 본격적인 식사가 시작되면 복잡한 그릇 배치나 나이프, 포크 사용법 탓에 난감해질 때가 많은데, 그 유명한 '좌빵우물'의 법칙만 유념한다면 일단 큰 실수를 저지를 염려는 없다. 와인을 비롯해 오른쪽에 놓인 음료들, 왼쪽에 놓인 빵이 내 것이다. 빵이 바구니에 담겨 나올 땐 왼쪽 접시에 덜고 바구니를 오른쪽으로 전달하면 된다. 또 식사 중 잠시 포크와 나이프를 내려놓고 싶다면 8시 20분 방향을 그리게끔 놓아두고, 식사를 마친 후에는 4시 20분 방향으로 내려두면 웨이터가 접시를 치울 것이다.

식사 도중 손목을 살짝 식탁에 얹어두는 정도는 무방하지만 팔꿈치를 테이블에 올려놓거나 팔짱 끼고 대화하기, 머리카락을 만지작거리는 행동 등은 큰 결례에 해당한다. 또 냅킨으로 입을 닦을 땐 음식 찌꺼기나 오물이 보이지 않도록 천의 안쪽을 사용해 조심스레 입가를 닦아내도록 한다. 식사시간에 식사만 주로 하는 한국과는 달리 적절한 대화를 나누며, 즐겁게 식사를 하는 데 익숙해 있다. 식사 중에는 휴가 계획, 날씨, 스포츠(특히 축구), 취미, 관심사 등 가벼운 주제에 관해 대화를 나눌 것을 추천하며, 지나치게 개인 사생활 관련 질문을 하는 것은 금물이다. 아울러 업무 관련 대화는 자제하고 식사 후 하는 것이 좋다. 그리고 입에 음식을 넣고는 이야기를 하지 않으므로 주의할 필요가 있다. 이 외에도 식사 시 양손을 식탁 위에 놓고 식사를 하고, 식사하는 속도를 일행에 맞추는 것이 좋다. 독일인들은 식사할 때는 소리를 내지 않으며 조용하게 음식을 먹으며, 뜨거운 음료를 후루룩 마시는 것에 거부감을 느낀다. 음식이나 음료를 더이상 마시고 싶지 않다면 바로 말하는 것이 좋다. 직설적으로 말하는 것은 독일인들에게 실례가 아니며 침묵하는 것이 오히려 부정적인 인상을 줄 수 있다. 아울러 식사 후 트림을 하는 것은 금기이며, 식사자세도 딱딱한 의자에 등을 곧게 붙이는 것이 보통이다. 비즈니스로 식사를 할 경우 주최자에게 모든 결정권을 주는 것이 바람직하다. 이는 와인에서부터 식사메뉴, 대화 주제 등 모든 면에서 그렇다. 음식을 먹기 전

'구텐 아페티트(Guten Appetit)'라고 하는 게 좋으며 건배 시에는 '프로스트(Prost)!' 또는 '춤 볼(Zum Wohl)'이라고 함께 외친다. 이때 건배하는 상대와 눈을 맞춘다. 주최자가 건배를 할 때까지 술을 마시지 않는다.

독일에는 이탈리아식, 중국식, 터키식, 그리스식 등 다국적 식당 문화가 널리 보편화돼 있고, 이국적인 문화나 이색 음식에 대한 관심도 또한 높으므로, 일식이나 태국식, 인도식, 베트남식 등 아시아 식당을 찾는 독일인도 꽤 많은 편이다. 대부분 독일 비즈니스맨은 한국 음식을 잘 먹는 편이나, 한국 음식을 선택할 경우 대체로 불고기나 잡채 등 아주 맵고 짠 음식보다는 일반 대중이 선호하는 무난한 음식을 권하는 것이 좋다. 한국이 개고기를 먹는다는 것을 인지하는 독일인들도 많으며, 대부분 이를 혐오하고 있어서 개고기 관련 논의는 하지 않거나 먹은 적이 없다고 말하는 것이 바람직하다. 또한, 독일인 중에는 채식주의자가 많기 때문에 식당을 정하기 전에 미리 확인하는 것도 필요하며, 좋은 식당을 추천해달라고 묻는 것도 좋은 방법이다. 아울러, 웨이터 등 식당 종사자를 부를 때 손가락을 튕기거나 큰 소리로 부르는 것은 기본 에티켓을 지키지 않는 것으로 간주되며, 독일 파트너에게 천박한 사람이라는 인상을 줄 수 있다. 팁은 통상적으로 음식 가격의 5~10%를 지불하며, 거스름돈을 종업원에게 주는 정도가 보통이다(예: 음식값으로 47.5유로가 나왔으면 50유로 지불). 카드로 지불할 경우에는 팁을 따로 주는 경우가 보통이다. 독일인들은 좀처럼 비즈니스 파트너를 집에 초청하지 않는다. 만약 초청한다면 이미 상당한 친밀감이 형성됐다는 것을 의미한다. 이럴 경우 꽃, 초콜릿 등 무난한 선물을 가져가는 것이 예의이다. 여기서 장미는 구애용, 흰 국화는 장례용으로 쓰이기 때문에 피하는 것이 좋다. 아울러 접시에 많은 음식을 남기면 초대자에 대한 예의가 아니므로 주의해야 한다.

선물

독일에서는 비즈니스와 관련해 일반적으로 선물을 주고 받는 것이 널리 보편화돼 있지 않으나, 부담이 없는 선물을 사전에 준비해 전달하는 것도 나쁘지 않다. 그러나 값비싼 선물은 오히려 역효과를 가져올 수 있으므로 주의할 필요가 있다. 독일 기업 임직원은 10유로 이상의 선물을 받거나 식사 대접을 받을 경우, 상사나 내부 compliance department에 보고해야 하는 경우가 대부분이라 선물이 오히려 상대방을 곤란하게 할 수 있다는 것을 인식해야 한다. 선물을 할 때는 선물 받는 사람과의 관계에 적합한 선물을 골라야 하며, 상대방이 남성·여성·직장상사·지인인지 잘 구별

해야 한다. 독일인은 이국적인 선물에 관심이 많으므로 고가의 선물보다는 한국 전통 제품이 선물로 바람직하다. 10유로 이내의 한국차, 전통 무늬 기념품, 태극무늬 부채, 열쇠고리, 장식품 등은 부담이 없으면서도, 특색 있는 좋은 선물이 될 수 있다. 선물을 미리 준비하지 못해 현지에서 구입하고자 할 경우에는 10유로 이하인 레드 와인 한 병 정도가 적당하다. 특히 특정 지역에서 재배된 포도주나 와인 전문점에서 산 제품이면 언제나 환영을 받는다.

그러나, 향수나 의류, 50달러 이상의 선물, 특히 양주나 고급 선물 등은 뇌물의 성격으로 오해받을 수 있기 때문에 피하는 것이 좋다. 또한 독일 기업이 아닌 공무원과의 미팅 시에는 각별히 주의할 필요가 있다. 공무원은 원칙적으로 선물을 받을 수 없게 돼 있어 약 20유로 이상의 선물을 받게 되면 경고를 받게 된다. 따라서 감사의 표시로 준 선물이 뇌물로 받아들여져, 대부분의 경우 다시 되돌려주게 되므로 유의할 필요가 있다. 유의할 점은 꽃 선물은 포장하지 않고 홀수로 하되, 13송이를 선물하는 것은 삼가는 것이 좋다. 13일의 금요일처럼 불길한 징조로 여긴다. 아울러 선물을 포장할 때 흰색, 검정색, 갈색 포장지는 피해 주는 것이 좋은데, 이는 장례식을 연상케 하기 때문이다. 아울러 장미는 구애의 뜻으로 받아들여지기 때문에 비즈니스 파트너에게는 하지 않는다. 선물은 가급적 사람들이 보는 앞에서 푸는 것이 예의로 받아들여지는데, 선물을 주는 사람이 선물 받는 이가 자신의 선물에 만족하는지 확인하고 싶어 하기 때문이다. 선물이 설사 마음에 들지 않더라도 기쁜 표정으로 고마움의 인사를 표하는 것이 바람직하다. 또한, 선물을 주는 시기도 중요하다. 사적인 관계에서 주는 선물과는 다르게 협상이나 방문의 마지막 단계에 전달하는 것이 바람직하다.

인사

공식적인 만남에서 일반적으로 인사는 남녀를 불문하고 악수를 한다. 보통은 남자는 여자가 악수를 건넬 때까지 기다려야 한다. 악수를 할 때, 다른 손을 호주머니에 넣고 있어서는 안 되며, 서로 시선을 마주치며 몇 초간 꽉 잡는다. 직책이 높은 사람부터 낮은 순으로 악수하는데, 독일의 악수는 간결하고 확신에 찬 모습을 보여주는 것이 포인트다. 약한 악수는 자신감이 없다고 생각해 첫인상에 악영향을 미칠 수 있다. 한국처럼 두 손으로 악수를 하거나 악수할 때 고개를 숙여서 인사하거나 하는 것은 예의에 맞는 행동이 아니다. 그러나 가벼운 끄덕임은 좋은 인상을 주는 방법이다. 또한 승강기에 들어가게 되면, 이미 타고 있는 사람에게 가볍게 인사하는 것도 예의이며, 문

입구, 엘리베이터나 화장실 등 좁은 공간에서 만나게 되는 사람들과도 “Hallo(할로)” 내지 “Guten Tag(구텐 탁)”이라고 말하며 가볍게 인사를 나눈다. 다시 떠날 때는 “Tschuess(취스)” “Ciao(차오)” 또는 “Auf Wiedersehen(아우프 비더젠)”이라고 작별인사를 한다. 모르는 사람의 인사에 응대를 하지 않는 것은 상대를 무시하는 것으로 받아들여진다. 독일에는 인사할 때 동양처럼 고개를 숙이지 않는다. 아울러 식사했는지, 어디 가냐 등의 한국식 인사는 자제하는 것이 좋다.

독일에서는 상대방이 허락하지 않은 경우, 이름을 부르지 않고, 성 앞에 Herr(Mr.) 또는 Frau(Miss, Ms, Mrs.)를 붙이는 것이 예의이며, 직함이나 학위가 있는 경우에는 Herr, Frau 뒤에 직함이나 Dr. 등의 학위 창호를 넣어 부른다. 직함은 교수나 변호사와 같은 전문 영역에 속하는 직업이나 지위를 나타낸다. 개인의 직함을 사용하지 않거나, 잘못 칭하는 것은 큰 실례이다. 만약 상대방의 직함을 정확히 알지 못한다면 그들의 명함을 참고해야 한다. 이 외, 사소한 일에도 고맙다는 의미로 “당케(Danke)”라고 말을 하는 것이 관례이며, 가볍게 부딪치거나 할 경우 꼭 “엔슐디궁(Entschuldigung)”이라는 말을 통해 미안하다고 하는 것이 정상이며, 가만 있을 경우 상대방이 무례하다고 생각할 가능성이 높다. 아울러 상대방이 고맙다나 미안하다는 말을 했으면 “비테(Bitte)”로 회답하는 것이 예의에 맞다. 아울러 독일어로 미팅을 진행할 경우에는 많이 친하지 않을 경우 복수 존칭인 '당신(Sie)'을 사용해야 한다. 젊은 세대의 친한 동료들끼리는 서로의 이름을 사용하는 경향이 있다. 그러나 친한 동료 사이에서도 회의석상 혹은 외부인이나 상관 앞에서는 성이나 공식직함을 사용해야 한다. 당신(Sie) 대신에 너(Du)는 오직 가까운 친구 사이에서만 사용된다.

복장

독일에서는 바이어와의 첫 만남이나 계약서 작성 시에는 정장차림이 꼭 필요하다. 안면이 있는 사이인 경우 편안한 평상복 차림도 상관없으며, 공장 방문 일정이 있거나, 전문 사무직이 아닌 공장 관련 실무에 투입되는 사람들과 상담을 하는 경우 완벽한 정장차림보다는 노타이 등 세미 정장이 더 적합하다.

약속/비즈니스 미팅

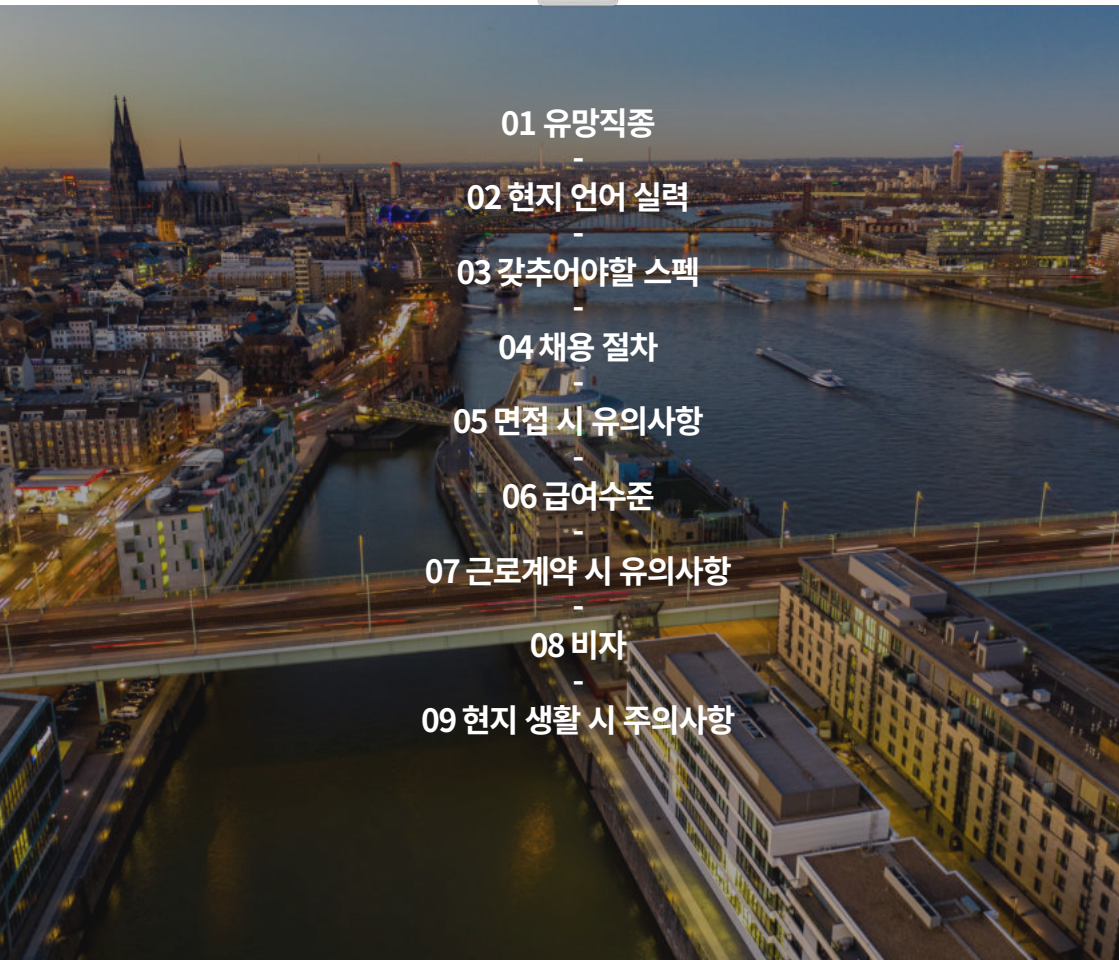
독일인은 약속을 매우 중요시한다. 물론 경우에 따라 예외가 있을 수 있으나, 협의된 사항에 대해 번복하지 않고 회의 및 상담 약속도 소중히 생각하고 지킨다. 따라서 약

속을 번복하지 않기 위해 단순한 미팅이나 시간 약속 전에 신중하게 검토하는 것이 보통이며, 미팅 신청을 할 경우 확답이 오기까지는 대부분 3~7일이 걸린다. 약속을 잡을 경우, 특별한 경우가 아닌 한 가능한 시간을 미리 조정해 큰 변동이 없도록 해야 하며, 피치 못할 사정이 있어 약속을 변경할 경우에는 미리 충분한 이유를 설명하고 양해를 구해야 한다. 특히 마지막 순간에 약속을 취소하는 행위는 매우 무례한 행위로 간주되며, 이 경우에 비즈니스 관계가 깨질 수도 있다. 또한, 독일 바이어와의 약속은 반드시 최소 2주~1개월 전에 메일 등 서면으로 해야 한다. 최근에는 이메일로 시간 약속을 잡는 경우가 빈번하지만 스팸으로 처리되거나 못 받는 경우가 있으므로, 응답이 없을 경우 반드시 전화로 수신여부를 확인하는 것이 필요하다. 독일은 한국처럼 일괄적으로 9~18시 근무를 하지 않는다. 탄력근무를 하는 직원이 많아서 8시 전에 출근해 오후 2~3시에 퇴근하는 직원들도 상당히 많다. 즉 오후 4시 이후 약속은 성사되기 어려울 수도 있다. 아울러 7~8월, 연말연초, 부활절 및 방학 시즌에는 상대방이 없을 가능성이 높아, 이 기간을 될수록 피하는 것이 유리하다. 일반적으로 어느 문화권이든 사적인 만남에서보다는 업무상의 만남에서 보다 더 정확한 시간개념이 요구된다. 약속 장소에 너무 일찍 도착하는 것보다는 약속한 시간에 맞춰 도착하는 것이 좋다. 개인적인 만남에서는 때와 장소에 따라 10~15분 정도 늦는 것이 허용되나, 15분 이상을 넘지 않는 것이 좋다. 그러나 비즈니스 미팅의 경우, 일정 규모 이상의 기업에서는 대체로 안내데스크에 등록을 해야 담당자와의 미팅이 가능하므로, 약속시간 15분 전에 미리 도착하는 것이 좋다.

PART

07

해외취업 Q&A



01 유망직종

-

02 현지 언어 실력

-

03 갖추어야할 스펙

-

04 채용 절차

-

05 면접 시 유의사항

-

06 급여수준

-

07 근로계약 시 유의사항

-

08 비자

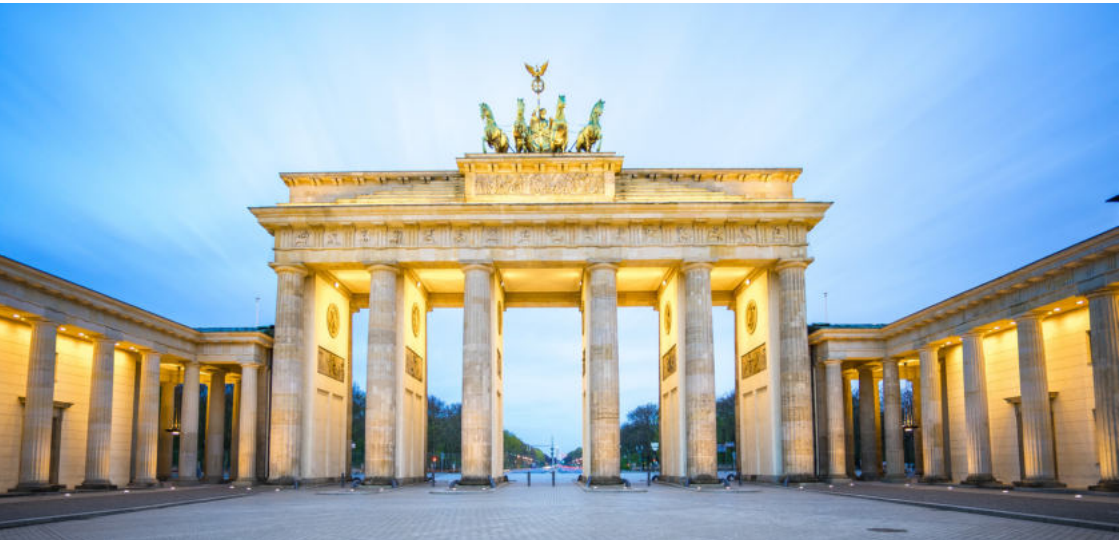
-

09 현지 생활 시 주의사항

01 유망직종

Q. 독일 해외취업 유망직종은?

A. 독일정부는 노동인구의 감소 및 전문인력 수요 증가를 해결하기 위해 여러 가지 제도를 개선하여 해외 인력을 확보하고자 노력하고 있다. 하지만, 인력 부족 직종을 제외한 대다수의 직군에서 독일인과 EU 소속 국가의 지원자를 우선적으로 채용하도록 요구하고 있어 EU 역외에 있는 우리나라 청년이 정상적인 취업비자를 취득하여 독일 현지에 있는 기업에서 일하는 것이 용이한 편은 아니다. 하지만, 2020년 숙련근로자 이민법 개정으로 국내 대졸자 및 최소 2년 이상의 직업교육 이수자는 '자격을 갖춘 전문가를 위한 취업비자(Work visa for qualified professionals)'의 신청이 가능하며, 동 비자 신청 시에는 독일인 및 EU국가 출신을 먼저 고용하는 우선권 검토(Vorrangspruefung)가 적용되지 않음에 따라 과거에 비해 보다 수월히 독일 취업이 가능할 것으로 기대된다. 또한, 인력 부족 직종의 경우에는 EU 역외 국적자라고 하더라도 노동허가를 용이하게 받을 수 있으며 특히 수학·정보학 등의 인력 수요가 높은 분야의 고소득 대졸자의 경우에는 EU 블루카드 신청 대상이 될 수 있어 독일 진입이 더욱 수월할 수 있다. 이와 같은 제도 개편 등에 따라 우리나라 대졸자 등의 독일 해외취업 가능 영역은 예전에 비해 더욱 확대될 것으로 기대되나 그 중에서도 독일 현지에서 여전히 많은 인력 부족현상을 보이고 있는 IT 전문가, 이공계열 전문인력(엔지니어), 간호사 등의 의료보건 전문인력이 가장 유망한 취업 가능 직



종에 해당한다. 이 외에도 독일 현지에 있는 한국 기업(한인 기업 포함)에서 한국 청년에 대한 지속적인 채용 수요가 존재하고 있는 만큼 독일 현지 기업에서 일하는 것이 목표가 아니라 독일에서 생활하는 것을 목표로 하고 있을 경우에는 현지에 진출해 있는 한국기업으로의 취업을 고려해 볼 수도 있을 것이다. 참고로, 독일에는 수많은 한국 대기업과 중견·중소기업이 진출해 있으며 해당 기업 목록은 본서 p.140을 참조하기 바란다.

02 현지 언어 실력

Q. 현지 취업을 위한 독일어 및 외국어 실력은 어느 정도 수준이어야 하나요?

A. 독일 현지에서 일하기 위해서는 독일어 구사 능력이 높아야 하는 것은 너무나 기본적이고 당연한 요구사항이다. 뿐만 아니라 독일에 진출한 글로벌 고객사들과도 잦은 커뮤니케이션이 요구되는 직종이 많기 때문에 원활한 의사소통을 할 수 있는 영어 실력도 갖추고 있어야 한다. 직종이나 직위에 따라 다르지만, TestDaf, 토플, 토익과 같은 공인된 인증기관의 성적표나 자격증보다는 실제 인터뷰에서 언어 구사 능력, 관련 분야의 전문성이나 전문적인 경험을 중시하는 편이다. 한국에서 태어나고 성장하여 대학을 나오고 단시간의 준비를 거쳐 취업에 성공한 구직자들에 따르면, 독일 취업을 준비할 경우 분명 독일어 능력 향상을 위한 다년간의 노력이 선행될 필요가 있다고 말한다. 다만, 취업 희망 직종에 따라 요구하는 언어능력에 다소 차이가 있으니 독일어 실력이 부족하다고 하여 독일 현지 취업을 일찍이 포기할 필요는 없다. 예컨대, IT 개발자, 프로그래머 등의 전문인력의 경우에는 대부분의 사내 커뮤니케이션이 영어로 이루어지고 있어 유창한 영어 능력은 반드시 필요하나 독일어 구사능력은 크게 요구하지는 않는다. 이에 반해, 현지인과의 대화를 필요로 하는 간호사 등 보건인력과 영어에 익숙하지 않은 현지 테크니션들과 함께 일을 해야 하는 엔지니어의 경우에는 유창한 독일어 구사 능력을 요구하는 경우가 많다. 또, 한인 및 현지 진출 한국 기업의 경우에도 기술직이나 영업직을 제외하고는 국내 청년을 채용함에 있어 영어능력에 보다 큰 비중을 두는 경향이 있다. 이러한 점을 참조하여 본인의 희망하는 직종에서 요구하는 최소한의 언어능력을 갖출 수 있도록 노력해야 할 것이다.

03 갖추어야할 스펙

Q. 독일 취업을 위해 요구되는 능력과 이를 고려한 보다 효율적인 취업 전략은?

A. 독일 현지 기업에서 외국인 구직자에게 요구하는 능력은 직종에 따라 상이한 편이기는 하나 통상 일정 수준 이상의 외국어 구사 능력(영어/독일어)과 관련전공과 연계된 경력을 채용과정에서 아주 중요하게 고려한다. 해외 취업에서 영어와 해당 국가의 모국어 구사 능력은 당연히 요구될 수밖에 없는 조건이며 독일은 특히, 전공과 실무 중심의 교육체계를 지니고 있어 전공과 연계된 실무 경험(대게 2-3년)이 취업 여부를 결정짓는 아주 중요한 요소로 작용하고 있다. 이에 따라 유창한 영어 및 독일어 실력을 보유한 것과 더불어 대학 과정 중에 전공과 관련한 특별한 경력을 마련해 놓지 않는 한 국내에서 정규 교육을 마친 대졸 신규 취업자가 독일 현지 기업에 취업하기는 다소 어려운 측면이 있다. 따라서 독일 현지 취업을 희망하고 있는 국내 대학생 및 대졸자는 ① 독일 유학을 통해 학위를 취득한 후 전공과 연계된 직업군으로 취업 혹은 ② 국내 기업에 먼저 취업하여 경력을 쌓은 다음 그와 관련된 직종의 독일 현지 기업으로 이직하는 전략을 독일 해외취업을 위한 효율적인 대안으로 고려해 볼 수 있다. 이와는 달리 독일 현지에 있는 교포 기업이나 현지 진출 한국 기업의 경우에는 국내 청년인력을 채용할 때 일정 수준의 외국어 구사 능력(영어/독일어)에 중점을 두고 있으며 전공과 경력 유무를 크게 고려하지 않는 경향이 있다. 다만, 대다수의 기업들이 독일 내 취업비

자 취득의 불편함을 고려하여 워킹홀리데이 비자를 받을 수 있는 만30세 이하의 인력을 계약직의 형태로 채용하는 것을 선호한다. 이러한 점을 고려할 때 만30세 이하의 국내 청년들의 경우 워킹홀리데이 비자를 받아 독일 현지에 있는 국내 기업으로 취업한 후 독일어 실력을 향상시키고 현지 문화를 습득한 다음 관련 경험과 경력을 지니고 독일 현지 기업으로 이직하는 전략도 고려해 볼 수 있을 것이다. 이 외에도 어학연수 등을 통해 독일어 실력 B2 이상의 수준까지 향상시킨 다음 아우스빌둥이라는 독일의 직업훈련을 받은 다음 분야로 취업하는 방법도 고려될 수 있다. 직업훈련에 대한 보다 자세한 내용은 본서 p.72의 '03. 직업훈련지원제도'를 참조하길 바란다.

04 채용 절차

Q. 독일 기업들의 채용 시스템 및 채용 절차는?

A. 독일에 소재하고 있는 기업은 크게 현지기업, 교포 및 독일 진출 한국기업으로 구별할 수 있다. 먼저, 독일 현지 기업들은 인력이 부족하다고 판단될 경우 수시로 인력을 채용하는 편이다. 채용 공고는 주로 기업 홈페이지를 이용하거나 독일 노동청 홈페이지, 스텝스톤, 등과 같은 구인 사이트를 이용하는 경우가 많다. 또는 채용 박람회에 참가해 기업을 홍보하기도 한다. 특히 최근에는 링크드인(Linked in) 및 씽(Xing)과 같은 BSNS를 활용하여 구인활동을 하거나 또, 경우에 따라서는 필요한 인력을 BSNS를 통해 직접 선택하여 채용하는 문화가 빠르게 확산되고 있다. 또, 현지 기업들은 일반적으로'채용공고→이력서 접수→서류전형→인사 담당자 및 해당 부서 팀장 면접(어학·전공 관련 질문, 경력 검증 등)→내부결재→최종 합격자 발표→고용 계약서 체결'과 같은 절차를 거쳐 인력을 채용한다. 이와는 달리 독일 현지에 있는 한국 기업들은 국내 구직자를 채용할 때 주로 내부 네트워크를 활용하는 경향이 있다. 혹은 KOTRA_유로잡, 베를린리포트, 월드잡플러스 등 한국인 대상 홈페이지에 구인 공고를 내기도 한다. 또, 이러한 한국 기업들은 통상 '채용공고→이력서 접수→서류 전형(워킹홀리데이 또는 노동비자 취득 가능 여부 확인)→1차 면접(해당 부서 실무자)→2차 면접(해당 부서 팀장 및 법인장)→최종 합격자 인사팀 전달→고용계약서 체결→노동비자 신청→근무'와 같은 채용절차를 지니고 있다.

05 면접 시 유의사항

Q. CV(Curriculum Vitae)작성 및 면접 시 주의할 점은?

A. 먼저, 이력서 작성 방법은 국내 기업과 크게 다르지 않다. 독일 현지에서 통용되는 표준 이력서의 양식을 보면, 크게 ①이름, 국적 등의 개인정보 ②학력 ③경력 ④외국어 구사 능력 ⑤컴퓨터사용능력 ⑥취미 등의 항목으로 구성되어 있는데 이 중 경력사항을 기재함에 있어 채용공고상 요구하는 경력을 일부 보유하고 있으면 이에 대해 보다 자세하게 적는 것이 좋다. 또, 외국어 구사 능력을 표시함에 있어 이를 입증하기 위한 시험성적이나 자격증이 실제 언어 구사 능력보다 낮은 수준일 경우에는 관련된 입증자료를 제출하지 않은 편이 나을 수도 있다. 대신 자신의 언어 능력을 자세히 기술하고, 그 능력들을 습득한 과정도 설명하여 채용담당자가 지원자의 언어 능력을 보다 정확히 파악할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 한편, 독일 기업은 국내 기업과 달리 면접관 다수와 지원자 1인의 다대일 면접을 주로 진행하고 있으며 이를 통해 지원자의 성향, 전문적 지식 등에 대해 심층적으로 확인하고자 한다. 일반적으로 서류전형을 합격하면 1-2주의 면접 준비 기간이 주어지는데 이 기간 동안 면접에서 이루어질 예상 질문을 뽑아 충분히 준비해야 할 것이다. 특히, 독일 기업들은 리더십·회사비전·산업에 대한 이해 등 기업과 산업에 대한 보다 전문적인 요소에 대한 질의응답에 면접의 많은 시간이 할애하는 경향이 있으므로 업계와 회사의 최신 뉴스 및 산업의 주요 기술 등은 완벽하게 숙지하도록 노력해야 한다. 이력서 작성 및 면접과 관련된 보다 자세한 내용은 '2.3의 라. 취업을 위한 핵심포인트'를 참조하길 바란다.

06 급여수준

Q. 독일에서 안정적인 생활을 유지하기 위한 급여 수준은?

A. 독일의 경우 도시마다 물가가 큰 차이를 보이고 있으며 소비 성향에 대한 개인적 차이가 분명 존재하기 때문에 어느 정도의 급여를 받아야 안정적인 생활이 가능하다고 단정하여 말하기는 힘들다. 베를린, 뮌헨, 프랑크푸르트와 같은 대도시는 우리나라 서울 강남과 유사한 물가수준을 보이고 있으며 도심에서 멀어질수록 상대적으로 저

렴한 편이다. 특히, 독일은 비교적 높은 과세 비율과 기타 사회보장비용으로 인해 세전 소득에 비해 실수령액은 다소 낮은 편이다(세전 소득에서 약 29-50% 공제). 예를 들어, 베를린이나 뮌헨과 같은 대도시에서 근무하는 싱글 남성 또는 여성의 월 소득(세금 포함)이 2,000유로이며 공제율을 35%라고 가정할 때 세금 등을 공제한 실수령액은 1,300유로가 된다. 그런데 이는 독일 대도시의 비싼 임차료 등을 고려할 때 넉넉하지 않은 수준일 가능성이 높다. 프랑크푸르트의 평균적인 임차료가 1㎡당 15유로인 점을 고려할 때 33.3㎡(약 10평) 정도의 작은 방을 임차하더라도 월 임차료로 최소 500유로가 지출되며 교통비 및 식대 등을 고려한 기초생활비로 600유로를 적용하더라도 관련된 기초 생활비로 약 1,100유로가 지출될 것으로 예상된다. 이러한 점을 고려할 때 뮌헨, 베를린, 프랑크푸르트, 함부르크 등의 대도시에서 근무할 경우에는 최소 연 3만 유로(세후 약 2만 유로) 이상의 소득이 필요할 것으로 판단된다. 따라서 워킹홀리데이 비자로 경험을 쌓기 위해 하는 단기적 근무가 아닐 경우에는 계약 연봉 총액이 3만 유로 이하라면 상술한 바를 고려하여 독일 취업에 대해 다시 한 번 심사숙고할 필요가 있다. 주거비 등 독일 생활 물가 정보는 KOTRA 해외시장 뉴스나 독일무역관 사이트 등에 자세하게 소개되어 있으니 이를 참고하기 바란다.

07 근로계약 시 유의사항

Q. 근로계약을 맺을 때 유의할 사항은?

A. 독일은 근로조건명시법 제2조를 통해 근로계약서에 포함될 내용(p.47의 표 참조)을 구체화하고 있다. 여기에는 해당 근로자가 수행해야 하는 업무, 합의된 근로시간, 급여체계, 해고를 위한 예고기간 등이 포함되어 있어 이러한 요소를 모두 포함한 근로계약서를 작성하였을 경우에는 부당한 근로형태로부터 법적 보호를 받을 수 있다. 따라서 근로계약서를 작성할 때 법에서 요구하는 사항들이 계약서에 빠짐없이 포함되어 있는가를 꼼꼼히 확인할 필요가 있다. 또, 독일 외 지역에서 독일 현지에 있는 기업에 취업하였을 경우 간혹 기업이 근로계약서를 체결하지 않고 빠른 근무를 위해 조기 입국을 강요하는 경우가 있다. 이 경우에도 차후에 발생할 수 있는 부당한 근로환경의 가능성을 차단하기 위해 입국 전에 유선 또는 문서로 노동조건, 복지 부분에 대한 상

세한 내용을 요구할 필요가 있다. 만약, 근무가 시작됐는데도 고용주가 계약서를 주지 않는다면 근거서류와 법률에 따라 근무 시작 후 한 달 안에 서명된 노동계약서의 발급을 요청해야 한다.

08 비자

Q. 한국인이 취득할 수 있는 독일 비자의 종류는?

A. 독일은 우리나라와 사증 면제 협정이 체결되어 있어 관광의 목적으로 90일 미만 체류 시에는 비자 없이 가능하다. 하지만 90일 이상 체류하거나 취업, 유학 등의 목적으로 입국 시에는 주한독일대사관에서 반드시 비자를 받아야 한다. 취득 가능한 비자의 종류로는 ①워킹홀리데이 비자 ②오페어 비자 ③유학생 비자(어학연수/유학 준비생/정규 유학생) ④구직 비자 ⑤취업비자 ⑥프리랜서 비자와 사업비자가 있다. 이 중 오페어 비자는 독일 가정에서 일정한 시간 동안 아이들을 돌봐 주는 대가로 숙식과 급여를 받고, 나머지 시간에는 자유롭게 생활할 수 있는 비자이다. 오페어 비자는 워킹홀리데이 비자에 비해 발급이 까다로운 편이며 특히 독일 가정과 잘 맞지 않을 경우에는 다소 문제가 발생할 수 있다. 프리랜서 비자는 예술가 비자라고도 하는데 보통 디자이너, 기자, 번역가 등 예술·문학 분야의 직업군을 갖고 있는 사람이 신청할 수 있는 비자이다. 단, 국내 대학을 졸업한 자의 경우에는 해당 비자를 발급받기가 상당히 어려운 편이다. 또, 사업비자는 말 그대로 독일 내에서 자영업을 영위하기 위해 필요한 비자에 해당한다. 해당 비자의 경우에는 사업목적 등의 사업계획을 비자신청 시 함께 제출하여야 하기 때문에 개인이 직접 발급받는 것은 어려운 측면이 있다. 이 외에 위의 ①, ③, ④, ⑤번 비자에 대한 설명은 본서 제5장 취업비자를 확인하기 바란다.

Q. 워킹홀리데이 비자 발급 시 유의사항은?

A. 워킹홀리데이비자는 우리나라의 만 30세 이하 청년이라면 신청이 가능하다. 다만, 신청 가능 한계 나이인 만 30세일 경우에는 이력서, 현지인과의 인터뷰 등 추가자료 제출을 요청받을 수 있다. 또, 다음과 같은 사항에 대해 유의할 필요가 있다.

- 보험 기간: 기본적으로 워킹홀리데이 비자를 발급받으면 최대 1년간 독일에 체류가

가능하다. 다만, 워킹홀리데이 비자를 신청할 때 보험서류를 함께 제출하는데 해당 보험의 보장기간이 1년 미만일 경우 보장기간 만큼만 비자가 발급된다. 따라서 워킹홀리데이비자를 통해 1년간 체류할 생각이면 반드시 1년간 유효한 보험에 가입해야 한다.

- 입국 기한: 다른 국가와 달리 독일 워킹홀리데이비자는 비자를 신청한 날로부터 반드시 90일 이내에 독일에 입국해야 한다.
- 유효기간 개시일: 워킹홀리데이 비자의 유효기간 개시일은 독일에 입국한 날이 아니라 비자 개시일이다. 따라서 비자개시일 이후 입국하였다면 해당 기간만큼 유효기간이 줄어들게 된다.

Q. 독일의 취업비자 발급 절차는? 또, 취업비자의 발급은 용이한 편인가요?

A. 독일의 취업비자는 취업 체류허가를 의미한다. 통상적으로 취업비자 발급은"독일 내 고용계약 체결→취업비자 신청→노동허가 심사→노동허가 결정→취업비자 발급"의 순으로 이루어진다. 이때, 노동청의 노동허가 심사가 다소 까다로운 편이다. 노동청에서는 회사가 EU외 국적을 가진 외국인을 채용할 때 해당 직종에 독일인 및 EU 소속 국가의 지원자가 없었는지, 계약상 연봉이 그 지역에서 통상적으로 볼 때 적정한 수준인지 등에 대해 확인한 후 모든 조건에 문제가 없다고 판단될 때 노동허가를 결정한다. 그러나 2020년부터 숙련근로자 이민법의 개정으로 국내 대졸자와 2년 이상의 직업교육 이수자는 EU 시민 우선채용 심사를 없이 노동허가를 받을 수 있게 되었다. 또한 EU 블루카드 발급대상에 해당될 때에는 상기의 노동허가 심사 모두를 생략할 수도 있다. 이와 달리 EU 블루카드 및 숙련근로자 이민법 적용 대상자가 아닐 경우에는 본인을 채용한 회사가 EU외 국가의 외국인을 채용해야만 하는 사유를 구체적으로 작성하여 노동청에 제출해야 하는데 그 내용이 상기에 제시한 노동청의 심사기준에 얼마만큼 부합하는지에 따라 노동허가 여부는 크게 달라질 수 있다. 뿐만 아니라 독일 공무원들은 여러 의사결정을 수행함에 있어 다소 높은 수준의 재량권을 보유하고 있어 심사를 담당한 공무원의 성향에 따라서도 노동허가 여부가 달라질 수 있다. 이에 기초할 때 숙련근로자, EU 블루카드 대상자 그리고 인력 수요를 많이 필요로 하는 직종의 경우에는 노동허가를 받는데 큰 무리가 없을 것으로 보이나, 그 외 상황 및 직종에서는 정상적인 취업 체류허가를 취득하는 것이 다소 어려울 수 있다.

Q. 독일 취업비자를 취득하기 위한 최소 연봉 수준이 있나요?

A. 독일 취업비자는 노동청의 노동허가를 전제로 하는데 노동허가 여부를 결정하는 심사 항목 중 하나가 근로계약서에 명시된 급여가 해당 지역의 유사 근로자들이 받는 통상적인 급여 수준과 비교할 때 적정한지를 판단하는 것이다. 이와 같이 지역과 직종에 따라 다르긴 하나 취업비자 발급을 위한 최소 연봉 수준이 존재하고 있는 것은 사실이다. 그러나 연봉의 적정성 수준은 노동청의 담당 공무원이 판단하며 독일 공무원은 의사결정에 다소 많은 재량권을 지니고 있기 때문에 담당 공무원의 성향에 따라 최소 연봉의 규모가 달라질 수도 있다. 즉, 취업지역/직종/담당공무원의 성향 등이 복합적으로 작용하여 노동허가를 받을 수 있는 최소 연봉의 규모가 결정되는 만큼 취업비자를 받을 수 있는 최소 연봉수준을 특정하기는 어렵다.

Q. 직업훈련을 받기 위해서는 어떤 비자를 받아야 하나요?

A. 아우스빌둥이라는 독일의 직업훈련은 아우스빌둥을 할 수 있는 직장을 구한 경우에만 신청이 가능하다. 만약, 그러한 직장을 구해 근무를 할 경우에는 해당 직장으로부터 일정액의 소득을 받고 세금을 납부하는 근로소득자의 지위이기 때문에 아우스빌둥을 위한 비자는 큰 의미에서 취업비자의 영역에 포함된다. 하지만, 직업훈련생의 경우 교육생의 신분도 함께 지니고 있기 때문에 독일에서는 아우스빌둥 비자를 취업비자의 영역 내에서 별도로 구분하고 있다. 이러한 아우스빌둥 비자는 국내에서는 신청이 불가능하며 독일 현지에서 아우스빌둥을 할 수 있는 직장을 구한 후 신청이 가능하다. 아우스빌둥 비자신청을 위한 필요 서류 및 발급 절차는 취업비자의 발급 과정과 대동소이하다. 이 외에 아우스빌둥에 관한 자세한 내용은 본서 p.72의 '03. 직업훈련 지원제도'를 참조하기 바란다.

Q. 독일에 거주지등록이 되어 있지 않으면 취업비자를 발급 받을 수 없나요?

A. 독일 현지에 무비자로 입국하여 취업비자를 신청하거나 워킹홀리데이 비자 등의 다른 유형의 비자에서 취업비자로 전환하는 경우라면 비자 신청 전 거주지등록(안멜둥: Anmeldung)을 완료하여야 한다. 거주지등록은 호텔과 같은 임시주거지도 가능하기는 하나 이에 대한 사전 협의는 필요하다. 이에 반해, 국내에서 주한독일대사관을 통해 취업비자를 신청하는 경우에는 이에 관한 규정이 없어 거주지등록(안멜둥:

Anmeldung)에 관한 서류를 제출할 필요가 없다. 단, 주한독일대사관이 발급해주는 취업비자는 3개월의 유효기간을 지닌 임시비자이며 독일에 입국한 후 관할 외국인 관청을 방문하여 유효기간을 연장해야한다. 이러한 비자 연장을 위해서는 거주지등록에 관한 서류를 제출하여야만 한다.

09 현지 생활 시 주의사항

Q. 독일어가 유창하지 않으면 생활이 어렵나요?

A. 독일 현지 기업 등의 채용 요건과는 별개로 실제, 독일에서는 독일어가 공용어이긴 하지만 독일 사람들은 영어를 사용하는 것에 대해서는 거부감을 보이지 않아, 비즈니스 미팅 등에서 영어로 대화해도 크게 문제는 없다. 하지만 관청에서는 영어 사용을 꺼리는 편이고 도시 변두리나 외곽일수록 영어 구사 능력이 떨어지는 경우가 많다. 따라서 독일 현지에서 유연하게 생활하기 위해서는 일정 수준의 독일어 회화 능력을 길러야만 할 것이다.

Q. 현지 생활 시 주의할 사항은?

A. 독일에서 생활해 가면서 현지 문화에 맞게 다양한 차원에서 주의를 기울여야 하나 가장 중요한 3가지 사항을 언급하면 다음과 같다. 먼저, 독일에서는 “나치” 나 “히틀러” 시대에 대한 언급은 피하는 것이 좋다. 친분이 쌓여 자연스럽게 역사와 관련된 대화를 나누게 되더라도 “히틀러” 또는 “유태인 학살 (Holocaust)” 관련 농담이나 찬사는 금물이다. 둘째, 독일인들은 철저히 공적인 생활과 사적인 생활을 구분하고 있으므로 개인 프라이버시를 침해하는 질문은 금물이다. 셋째, 일반적으로 독일인들은 가족 중심의 문화가 발달해 있기 때문에 휴가 중 또는 퇴근 후 전화를 하는 것은 개인 사생활을 침해하는 행동으로 보일 수 있으므로, 되도록 연락을 자제하는 것이 좋다. 이 외에 생활에서 필요한 유의사항 등은 본서의 6.3 생활에티켓을 참조하기 바란다.

일자리 찾아 세계로

해외취업 **완전정복 독일**

도서명	해외취업 완전정복 독일
발행인	어수봉
발행처	고용노동부, 한국산업인력공단
발행일	제1판 1쇄 2018년 11월 22일 제1판 2쇄 2022년 9월 30일
주소	울산광역시 중구 종가로 345
문의처	1577-9997
홈페이지	www.worldjob.or.kr
지은이	곽영민, 윤동열
디자인	초아출판사
ISBN	979-11-5799-468-7

ⓒ 고용노동부, 한국산업인력공단, 2022

본 책 내용의 전부 또는 일부를 재사용하려면 반드시 저작권자의 동의를 받으셔야 합니다.