II

(Nicht veröffentlichungsbedürftige Rechtsakte, die in Anwendung des EG-Vertrags/Euratom-Vertrags erlassen wurden)

ENTSCHEIDUNGEN UND BESCHLÜSSE

KOMMISSION

ENTSCHEIDUNG DER KOMMISSION

vom 2. Juli 2008

über die staatliche Beihilfe, die Deutschland zugunsten von DHL gewähren will (Bekannt gegeben unter Aktenzeichen C 18/07 (ex N 874/06))

(Bekannt gegeben unter Aktenzeichen K(2008) 3178)

(Nur der deutsche Text ist verbindlich)

(Text von Bedeutung für den EWR)

(2008/878/EG)

DIE KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 88 Absatz 2 Unterabsatz 1,

gestützt auf das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum, insbesondere auf Artikel 62 Absatz 1 Buchstabe a,

nach Aufforderung der Beteiligten zur Stellungnahme gemäß den genannten Artikeln [1],

in Erwägung nachstehender Gründe:

1. VERFAHREN

(1) Mit Schreiben vom 21. Dezember 2006 meldete Deutschland eine Ausbildungsbeihilfe für DHL an.

(2) Mit Schreiben vom 27. Juni 2007 setzte die Kommission Deutschland von ihrer Entscheidung in Kenntnis, wegen der Beihilfe für DHL das Verfahren nach Artikel 88 Absatz 2 EG-Vertrag einzuleiten. Die Entscheidung der Kommission zur Einleitung des Verfahrens wurde im *Amtsblatt der Europäischen Union* [2] veröffentlicht. Deutschland nahm dazu in einem Schreiben vom 26. September 2007 Stellung.

(3) Die Kommission forderte die Beteiligten zur Stellungnahme auf. DHL nahm mit Schreiben vom 15. Oktober 2007 und UPS Deutschland mit Schreiben vom 26. Oktober 2007 Stellung. Die entsprechenden Ausführungen wurden Deutschland mit Schreiben vom 16. November 2007 bzw. 20. November 2007 zur Stellungnahme übermittelt. Deutschland antwortete mit Schreiben vom 14. Dezember 2007. Die Kommission forderte am 12. Februar 2008 und 5. Juni 2008 per E-Mail zusätzliche Informationen an. Deutschland antwortete mit Schreiben vom 14. Februar 2008, 31. März 2008 und 17 Juni 2008.

2. BESCHREIBUNG DES VORHABENS

2.1. Der Beihilfeempfänger

(4) DHL gehört mit einem weltweiten Umsatz von 18,2 Mrd. EUR im Jahr 2005 zu den führenden Expressdienstleistern für Pakete. Das Unternehmen ist eine 100 %ige Tochter der Deutsche Post AG.

(5) DHL hat am Standort Leipzig-Halle, Deutschland, ein neues Luftlogistikzentrum für Expresssendungen und Luftfracht errichtet, das Ende Oktober 2007 den Betrieb aufnehmen sollte. Die Investitionskosten für dieses Projekt beliefen sich auf insgesamt 250 Mio. EUR. Im April 2004 wurde DHL eine regionale Investitionsbeihilfe von rund 70 Mio. EUR gewährt, die von der Kommission als Beihilfe N 608/2003 mit einer Beihilfehöchstintensität von 28 % genehmigt wurde.

[1] ABl. C 213 vom 12.9.2007, S. 28.
[2] Siehe Fußnote 1.

(6) Das Zentrum für Expresssendungen und Luftfracht wird von den beiden begünstigten Unternehmen DHL Hub Leipzig GmbH (nachstehend „DHL Hub" genannt) und European Air Transport Leipzig GmbH (nachstehend „DHL EAT" genannt) betrieben, die sich beide über andere Tochterunternehmen zu 100 % im Eigentum der Deutschen Post AG befinden. DHL Hub wird Bodenabfertigungsdienste im Zusammenhang mit der Luftfrachtbeförderung durchführen, während DHL EAT für die technische Kontrolle der Flugzeugflotte von DHL zuständig sein wird.

(7) DHL Hub und DHL EAT sind beide in einem Fördergebiet nach Artikel 87 Absatz 3 Buchstabe a EG-Vertrag niedergelassen.

2.2. **Das Ausbildungsvorhaben**

(8) DHL führt im Logistikzentrum alle Bodenabfertigungsdienste sowie Preflight- und Ramp-Checks für alle ankommenden und abgehenden Flugzeuge durch. Das Unternehmen beabsichtigt, für diese Arbeitsbereiche schrittweise rund 1 500 Personen einzustellen und entsprechend auszubilden. Die angemeldete Beihilfe bezieht sich jedoch nur auf Ausbildungsmaßnahmen für 485 Beschäftigte.

(9) Deutschland meldete für die Ausbildungsmaßnahmen einen direkten Zuschuss in Höhe von 7 753 307 EUR an, der je zur Hälfte durch den Freistaat Sachsen und das Land Sachsen-Anhalt bereitgestellt wird.

(10) Die von DHL geplanten Ausbildungsmaßnahmen werden von DHL Hub (320 Personen) und DHL EAT (165 Personen) durchgeführt ([3]).

2.2.1. *DHL Hub*

(11) Bei den von DHL Hub angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen handelt es sich vornehmlich um allgemeine Ausbildungsmaßnahmen, durch die den Arbeitnehmern das Wissen und die Fähigkeit zur Ausübung von bestimmten Tätigkeiten vermittelt werden sollen. Die Ausbildung umfasst einen theoretischen Teil und die Vermittlung praktischer Kenntnisse direkt am Arbeitsplatz. Die Ausbildungsmaßnahmen von DHL Hub richten sich an insgesamt 320 Beschäftigte in den nachstehend näher erläuterten Einsatzbereichen:

Tabelle 1

Berufsgruppe	Anzahl	Aufgaben
Flugzeugabfertiger (Ramp Agent II)	210	Be- und Entladen von Luftfahrzeugen
Sicherheitskräfte	110	Personen- und Frachtkontrolle
(operative) Führungskräfte	(110) (*)	Aufgaben des mittleren Managements; Personalführung und -planung; Führungsaufgaben

(*) DHL wird für 110 Beschäftigte, die bereits an einer anderen Ausbildungsmaßnahme z. B. für Ramp Agent II, Sicherheitskräfte oder Techniker/Mechaniker teilgenommen haben, ein zusätzliches Management-Training durchführen.

([3]) In der Eröffnungsentscheidung wird das Ausbildungsvorhaben näher beschrieben.

a) ***Flugzeugabfertiger (Ramp Agents II)***

(12) Zu den Hauptaufgaben der Ramp Agents gehören das zeitgerechte Be- und Entladen der Luftfahrzeuge, das Bedienen und Fahren des so genannten „Ground Service Equipment", die Übergabe von Flugunterlagen, das Erstellen von Berichten sowie die Kommunikation mit den Piloten und den Flughafenbehörden.

(13) Die Ausbildung für Ramp Agents umfasst 19 Kurse zuzüglich eines praktischen Ausbildungsteils und erfolgt in 77 Ausbildungstagen, 47 davon am Arbeitsplatz. Die Ausbildungsmaßnahme richtet sich an Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Ausbildung, die nicht mit der in Rede stehenden Ausbildungsmaßnahme in Zusammenhang steht. Der theoretische Ausbildungsteil soll vor Aufnahme des Hub-Betriebs stattfinden. Die Ausbildung umfasst auch einen Kurs mit der Bezeichnung „Unit load device build up", der als spezifische Ausbildungsmaßnahme angesehen wird, weil darin der Aufbau bestimmter, nur von DHL verwendeter Container behandelt wird. Die allgemeine Ausbildung umfasst darüber hinaus:

a) ein allgemeines Sicherheitstraining wie Brandschutz, Umgang mit Frachttüren, Erste Hilfe, Gefahrgutschulung und Sicherheitsbestimmungen auf dem Vorfeld;

b) ein allgemeines fachbezogenes Training, das zum Erwerb entsprechender Befähigungsnachweise führt, zum Beispiel Vorfeldführerschein, Ground Service Equipment (Einweisung in Abfertigungsgeräte) und Flurförderzeugschein;

c) sonstige technische Ausbildungsmaßnahmen wie Flugzeugbeförderung, Enteisungsmethoden und Einführung in die Vorfeldarbeit sowie

d) einige allgemeine Schulungen wie Umweltmanagement (ISO/DIN Norm 14001) und Qualitätsmanagement und Prozesse (ISO/DIN Norm 9001).

(14) In den nationalen und europäischen Rechtsvorschriften sind im Prinzip weder eine Mindestmitarbeiterzahl noch spezifische Ausbildungsanforderungen oder Befähigungsnachweise für die Ausübung der Tätigkeit als Ramp Agent II vorgesehen. Deutschland gab jedoch an, dass fünf der vorgesehenen Kurse gemäß den geltenden Bestimmungen für alle Mitarbeiter Pflicht sind (unter anderem Brandschutz, Erste Hilfe, Gefahrgutschulung und Sicherheitsbestimmungen auf dem Vorfeld) ([4]) und dass zusätzliche Kurse einschließlich der jeweiligen

([4]) Mitarbeiter, die unmittelbar mit der Frachtabwicklung zu tun haben, müssen eine nach den gesetzlichen Bestimmungen anerkannten Befähigungsnachweis für den Umgang mit Fracht besitzen; alle im nicht öffentlichen Bereich des Flughafens Beschäftigten müssen ein Sicherheitstraining durchlaufen; am Flugzeug eingesetzte Mitarbeiter müssen einen Kurs für den Umgang mit Frachttüren absolvieren; darüber hinaus müssen die Mitarbeiter — je nach Tätigkeit — über Qualifikationen zur Bedienung von Geräten und zur Steuerung von Fahrzeugen verfügen.

Ausbildung am Arbeitsplatz von einer bestimmten Mindestanzahl von Personen (ca. 70) absolviert werden müssen, und zwar der Umgang mit Frachttüren und die mit einem Befähigungsnachweis verbundenen allgemeinen Ausbildungsmaßnahmen. Die entsprechend ausgebildeten Personen könnten anschließend ihr Wissen in kurzen Schulungseinheiten an ihre Kollegen weitergeben.

(15) Deutschland teilte mit, dass auch eine Fremdvergabe möglich sei, und übermittelte eine entsprechende Kostenanalyse.

b) ***Sicherheitskräfte***

(16) Die Tätigkeit einer Sicherheitskraft umfasst die Personen- und Frachtkontrolle zur Gewährleistung eines störungsfreien Betriebs. Die Ausbildung für Sicherheitskräfte enthält nur allgemeine Ausbildungsinhalte:

a) ein allgemeines Sicherheitstraining wie Brandschutz, Erste Hilfe und Gefahrgutschulung;

b) das für Sicherheitskräfte gesetzlich vorgeschriebene fachbezogene allgemeine Sicherheitstraining wie Abwehr terroristischer Gefahren, Zugangskontrolle, Kontrolle und Durchsuchung, Sicherheit von Gepäck und Fracht, Waffen und sicherheitsbezogene Bereiche;

c) sonstige allgemeine fachbezogene Ausbildungsmaßnahmen, die zu entsprechenden Befähigungsnachweisen wie dem Vorfeldführerschein führen;

d) sonstige allgemeine fachbezogene Sicherheitsschulungen unter anderem in folgenden Bereichen: Recht, Waffen- und Sprengstoffkunde, Grundlagen für Kontrollabläufe und Auswertung von Röntgenbildern;

d) einige allgemeine Ausbildungsmaßnahmen wie Qualitätsmanagement und Prozesse (ISO/DIN Norm 9001).

(17) Die Ausbildungsmaßnahmen entsprechen den einschlägigen nationalen und europäischen Rechtsvorschriften. DHL plant für alle Sicherheitskräfte eine umfassende Ausbildung in Sicherheitsbelangen, die jedoch bei Ausbleiben der staatlichen Beihilfe auf ein Mindestmaß, d. h. auf das allgemeine fachbezogene Sicherheitstraining beschränkt bliebe. Vorgesehen ist auch hier, die sonstigen allgemein gehaltenen Sicherheitsschulungen nur einer begrenzten Zahl von Mitarbeitern anzubieten, die dann ihr Wissen an die übrigen Mitarbeiter weitergeben sollen.

(18) Auch in diesem Fall ist nach den Angaben Deutschlands alternativ eine Fremdvergabe möglich, wobei die damit verbundenen Kosten rund [(15-30 %)] (*) unter den Personalkosten von DHL liegen würden.

c) ***Ausbildung für das mittlere Management***

(19) Die Ausbildung für operative mittlere Führungskräfte richtet sich an Mitarbeiter, die im gesamten Logistikzentrum zum Einsatz kommen. Nach dem Verständnis der Kommission durchlaufen sie zuerst die vorgenannten Ausbildungsmaßnahmen, bevor ihnen anschließend eingehendere Kenntnisse zu den von ihnen zu leitenden Bereichen vermittelt werden. Die Schulungsmaßnahmen decken ebenfalls Ausbildungsinhalte wie Arbeitsrecht, Grundlagen der Kommunikation, Personal- und Konfliktmanagement, Fremdsprachen und Teambildung ab.

2.2.2. *DHL EAT*

(20) Die Tätigkeiten bei DHL EAT betreffen hauptsächlich die Flugzeugwartung vor der Freigabe zum Flug. Die Ausbildungsmaßnahmen bei DHL EAT beziehen sich auf die folgenden Tätigkeiten und richten sich an insgesamt 165 Beschäftigte:

Tabelle 2

Berufsgruppe	Anzahl	Aufgaben
Flugzeugmechaniker mit Freigabeberechtigung CAT A	97	Einfache planmäßige Wartung („Line Maintenance“) und Behebung einfacher Mängel vor Ausstellung von Freigabebescheinigungen
Flugzeugtechniker/-mechaniker mit Freigabeberechtigung CAT B 1	68	Instandhaltungsarbeiten, einschließlich Arbeiten an der Luftfahrzeugstruktur, Triebwerken und elektrischen Systemen vor Ausstellung von Freigabebescheinigungen

2.3. **Beihilfefähige Ausbildungskosten und geplante Beihilfe**

(21) Deutschland legte in der Anmeldung eine Übersicht über die beihilfefähigen Kosten vor, die in der Eröffnungsentscheidung wiedergegeben wurde. Die beihilfefähigen Gesamtkosten beliefen sich im Rahmen des Ausbildungsvorhabens auf [(10-15)] Mio. EUR und die geplante Ausbildungsbeihilfe auf 7 753 000 EUR.

3. **ENTSCHEIDUNG ZUR ERÖFFNUNG DES FÖRMLICHEN PRÜFVERFAHRENS**

(22) Das förmliche Prüfverfahren wurde eröffnet, weil die Kommission Zweifel daran hatte, dass die Ausbildungsbeihilfe mit dem Gemeinsamen Markt vereinbar war.

(*) Angaben, die durch eckige Klammern ersetzt worden sind, unterliegen dem Berufsgeheimnis.

(23) Die Kommission bezweifelte insbesondere, dass die Beihilfe tatsächlich für die Durchführung des Ausbildungsvorhabens notwendig war. Sie wies darauf hin, dass eine Ausbildungsbeihilfe nur dann im Sinne von Artikel 87 Absatz 3 Buchstabe c EG-Vertrag als mit dem Gemeinsamen Markt vereinbar angesehen werden kann, wenn sie nicht unmittelbar für die Betriebstätigkeit des Begünstigten erforderlich ist. In diesem Zusammenhang verwies die Kommission auf ihre frühere Entscheidungspraxis ([5]). Die Kommission hatte Grund zu der Annahme, dass der Begünstigte seinen Beschäftigten auch ohne Beihilfe zumindest bis zu einem gewissen Umfang ähnliche Ausbildungsmaßnahmen anbieten müsste.

(24) Erstens hatte DHL offensichtlich massiv in das Luftlogistikzentrum investiert und wollte es auch in Betrieb nehmen. Deutschland bestätigte, dass die Arbeitnehmer aus Belgien grundsätzlich nicht zu einem Wechsel nach Deutschland bereit waren. Um den Betrieb aufnehmen zu können, musste DHL daher neue Mitarbeiter einstellen.

(25) Zweitens schien für den Betrieb des Logistikzentrums eine gewisse, größtenteils fachspezifische Ausbildung der Mitarbeiter erforderlich zu sein, die folgende Bereiche abdecken musste:

a) **Vermittlung von für den Geschäftsbetrieb erforderlichen unternehmensspezifischen Kenntnissen**: d. h. Kenntnisse über bestimmte auf DHL zugeschnittene Frachtsysteme.

b) **Erwerb von bestimmten, für den Geschäftsbetrieb gesetzlich vorgeschriebenen Qualifikationen**: Anders ausgedrückt bedeutet dies, dass eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern mit Sicherheitsbelangen vertraut sein muss. Dies ist gesetzlich vorgeschrieben und bedarf einer förmlichen Zertifizierung. Dieses Erfordernis ist darauf zurückzuführen, dass die Dienstleistungen von DHL naturgemäß ein erhebliches Sicherheitsrisiko in sich bergen.

c) **Vermittlung einer für den Betrieb des Logistikzentrums unmittelbar erforderlichen allgemeinen fachbezogenen Ausbildung**: Dies bezieht sich auf Kurse für Ramp Agent II, die Ausbildungsinhalte wie Flugzeugbeförderung, Flugzeugenteisung, Vorfeldführerschein, Flurförderzeugschein und Sicherheit auf dem Vorfeld betreffen.

d) **Ausbildung am Arbeitsplatz zur Gewährleistung eines reibungslosen Betriebs des Luftfrachtdrehkreuzes**. Im Rahmen dieser Ausbildung werden die Ausbildungsteilnehmer mit den Arbeitsabläufen vertraut gemacht, was im Luftfrachtbetrieb von besonderer Bedeutung ist, da das Beladen der Flugzeuge nach einem straffen Zeitplan erfolgen muss und ein einziger Fehler enorme Verspätungen nach sich ziehen kann.

e) **Vermittlung von sonstigen Allgemeinkenntnissen**, die nicht unter die Buchstaben b bis d fallen.

(26) Drittens bezweifelte die Kommission, dass DHL in der Lage wäre, die betriebsnotwendige Anzahl von Arbeitskräften mit den vorgenannten Fähigkeiten auf dem lokalen oder dem europäischen Arbeitsmarkt anzuwerben.

(27) Viertens bezweifelte die Kommission, dass die Anwerbung bereits qualifizierter Fachkräfte eine angemessene Alternative zur innerbetrieblichen Ausbildung wäre. Die Kommission ging davon aus, dass zumindest die spezifischen Ausbildungsmaßnahmen und die Sicherheitsschulungen in jedem Fall von DHL durchzuführen sind, da die spezifische Fachausbildung nicht von externen Ausbildern vermittelt werden kann und DHL eine adäquate Sicherheitsschulung nachweisen muss.

(28) Fünftens hatte die Kommission Zweifel daran, ob DHL tatsächlich auf einige Kurse des Ausbildungspakets verzichten könnte, zumal gemäß der Anmeldung insbesondere für Flugzeugabfertiger vorgesehen ist, dass auch Personen, die bereits einen entsprechenden Befähigungsnachweis besitzen, die gesamte Schulung noch einmal durchlaufen sollen. Außerdem erschien es fraglich, ob tatsächlich nur eine begrenzte Anzahl von Mitarbeitern ausgebildet werden könnte, weil dies den reibungslosen Betrieb beeinträchtigen könnte. Zudem hatte DHL das gesamte Personal mit Blick auf die Ausbildung bewusst bereits eingestellt, so dass es wenig Sinn hätte, die geplante Ausbildung wegfallen zu lassen und Mitarbeiter zu bezahlen, die keiner Tätigkeit nachgehen.

(29) Sechstens hatte Kommission Zweifel an der Behauptung von DHL, es würde bei Ausbleiben der Beihilfe verschiedene Dienstleistungen an externe Unternehmen vergeben, um damit die geplanten Ausbildungsmaßnahmen zu vermeiden, denn zum einen wären selbst in diesem Fall einige der unter die Buchstaben a, b und d fallenden Ausbildungsmaßnahmen zusätzlich erforderlich gewesen und zum anderen ist die gesamte Investition von DHL in den Standort Leipzig-Halle gerade darauf ausgerichtet, sämtliche Dienstleistungen der Expresspaketlieferung mit eigenen Mitarbeitern zu erbringen und — wie die Kommission der Unterredung mit den deutschen Behörden entnommen hat — diese Dienstleistungen sogar anderen, auf demselben Flughafen tätigen Wettbewerbern anzubieten.

(30) Dagegen hatte die Kommission, abgesehen von einem Punkt, keine Zweifel daran, dass die Ausbildungskosten grundsätzlich richtig berechnet worden waren. Die einzigen von der Kommission vorgebrachten Bedenken bezogen sich darauf, dass ein Großteil der Ausbildung am Arbeitsplatz erfolgen sollte und somit möglicherweise als produktive Stunden bei den Kosten für die Ausbildungsteilnehmer in Abzug zu bringen wäre.

([5]) Siehe Entscheidung 2007/612/EG der Kommission vom 4. April 2007, General Motors Belgium in Antwerpen, ABl. L 243 vom 18.9.2007, S. 71, und Entscheidung 2006/938/EG der Kommission vom 4. Juli 2006, Ford Genk, ABl. L 366 vom 21.12.2006, S. 32.

4. STELLUNGNAHME DEUTSCHLANDS

(31) Deutschland macht geltend, dass die angemeldete Ausbildungsbeihilfe alle in der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 der Kommission vom 12. Januar 2001 über die Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag auf Ausbildungsbeihilfen ([6]) niedergelegten Vereinbarkeitsvoraussetzungen erfülle. Erstens wies Deutschland hinreichend nach, dass im Rahmen der Ausbildung am Arbeitsplatz keine produktiven Stunden anfallen.

(32) Zweitens bestreitet Deutschland, dass die Kommission in dem in Rede stehenden Fall berechtigt sei, das Erforderlichkeitskriterium anzuwenden, da sie damit gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoße. Für diesen neuen Ansatz gebe es keine Rechtsgrundlage, und er widerspreche den einschlägigen EG-Rechtsvorschriften bzw. der Entscheidungspraxis der Kommission.

(33) Deutschland macht geltend, dass im Erwägungsgrund 11 der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 die drei Kriterien aufgeführt sind, nach denen zu prüfen ist, ob eine Beihilfe auf das erforderliche Mindestmaß beschränkt ist: Art des Ausbildungsvorhabens, Größe des Unternehmens und Standort des Unternehmens. Anhand dieser drei Kriterien entscheide sich, ob die Beihilfemaßnahmen einen Anreizeffekt hätten und verhältnismäßig seien. Gemäß dem Gemeinschaftsrahmen für Ausbildungsbeihilfen ([7]) werde der Anreizeffekt lediglich im Falle von Beihilfen für spezifische Ausbildungsmaßnahmen zugunsten großer Unternehmen außerhalb von Fördergebieten nach Artikel 87 Absatz 3 Buchstabe a oder c EG-Vertrag nicht unterstellt. Da das angemeldete Ausbildungsvorhaben jedoch zu mehr als 80 % aus allgemeinen Ausbildungsmaßnahmen bestehe und ein Unternehmen in einem Fördergebiet nach Artikel 87 Absatz 3 Buchstabe a EG-Vertrag betreffe, sei der Anreizeffekt der Ausbildungsbeihilfe gegeben. Zudem würden bei der angemeldeten Beihilfe die zulässigen Beihilfehöchstintensitäten nicht überschritten, so dass die positiven Auswirkungen der Ausbildungsbeihilfe in einem angemessenen Verhältnis zu den Wettbewerbsverzerrungen stünden und das Kriterium der Verhältnismäßigkeit somit erfüllt sei.

(34) Drittens unterstreicht Deutschland, dass die Kommission auch bei der Prüfung anmeldepflichtiger Vorhaben an die in Randnummer 32 genannten Vereinbarkeitskriterien gebunden sei. Deutschland macht geltend, dass für Beihilfen, die von der Anmeldepflicht freigestellt seien, und für Beihilfen, die die Schwelle von 1 Mio. EUR überschreiten und damit angemeldet werden müssten, keine unterschiedlichen Vereinbarkeitskriterien angewandt werden dürften; die Prüfung anmeldepflichtiger Vorhaben dürfe nicht restriktiver ausfallen als die von nicht anmeldepflichtigen Vorhaben. Somit sei eine Ausbildungsbeihilfe mit dem Gemeinsamen Markt vereinbar, wenn sie alle in der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 niedergelegten Voraussetzungen erfülle. Nach Auffassung Deutschlands bestätigt die langjährige Entscheidungspraxis der Kommission zum Beispiel in der Sache *Volvo Gent* ([8]) diese Auslegung. Deutschland weist ausdrücklich darauf hin, dass die Kommission auch berücksichtigen solle, dass das Ausbildungsvorhaben von DHL die in der Entscheidung *Webasto* ([9]) festgelegten Voraussetzungen erfülle.

(35) Viertens verstoße die Anwendung unterschiedlicher Prüfungskriterien gegen die Grundsätze der Rechtssicherheit und der Gleichbehandlung.

(36) Fünftes macht Deutschland geltend, die Entscheidungen der Kommission in den Beihilfesachen *Ford Genk* und *GM Antwerp* seien keine tauglichen Präzedenzfälle für den in Rede stehenden Fall, da ihnen ein anderer Sachverhalt zugrunde liege. Während die Ausbildungsbeihilfe in den beiden erstgenannten Fällen für die Einführung eines neuen Modells bzw. die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern vorgesehen gewesen sei, diene die Ausbildungsbeihilfe im Falle von DHL der Ausbildung neuer Mitarbeiter für den Betrieb eines neugebauten Luftlogistikzentrums. Das DHL-Vorhaben unterscheide sich zudem in folgenden Punkten von den beiden anderen Fällen: Bei den Ausbildungsmaßnahmen von DHL handele es sich zu mehr als 80 % um allgemeine Ausbildungsmaßnahmen; das Unternehmen sei in einem Fördergebiet nach Artikel 87 Absatz 3 Buchstabe a EG-Vertrag angesiedelt; DHL wolle durch die Errichtung seines Luftlogistikzentrums neue Arbeitsplätze schaffen; ferne leide die Luftfrachtbranche im Gegensatz zur Autoindustrie nicht an Überkapazitäten, sondern verzeichne hohe Wachstumsraten.

(37) Sechstens übermittelt Deutschland zusätzliche Informationen zu den in der Eröffnungsentscheidung aufgeworfenen Fragen. Deutschland führt aus, dass in den einschlägigen Rechtsvorschriften Mindeststandards für den Ausbildungsgrad festgelegt seien. Allerdings sei dort keine Mindestanzahl entsprechend ausgebildeter Arbeitnehmer angegeben, die ein Unternehmen einstellen müsse. Zugleich gibt Deutschland an, wie viele Mitarbeiter für die Aufnahme des Betriebs des Logistikzentrums erforderlich seien, und kommt zu dem Schluss, dass die Ausbildungsmaßnahmen für die zusätzlichen Mitarbeiter über das betriebsbedingt erforderliche Maß hinausgingen. Einer von Deutschland vorgelegten Studie eines externen Ausbildungsberaters zufolge könne DHL den Betrieb des Logistikzentrums am Standort Leipzig-Halle problemlos mit einer geringeren als der im angemeldeten Ausbildungsvorhaben vorgesehenen Anzahl ausgebildeter Mitarbeiter aufnehmen.

([6]) ABl. L 10 vom 13.1.2001, S. 20.
([7]) ABl. C 343 vom 11.11.1998, S. 10.
([8]) Entscheidung der Kommission vom 11. März 2008 über die staatliche Beihilfe C 35/07, Volvo Cars Gent, noch nicht veröffentlicht.
([9]) Entscheidung der Kommission vom 16. Mai 2006 über die staatliche Beihilfe N 635/05, Webasto Portugal, ABl. C 306 vom 15.12.2006, S. 12.

5. STELLUNGNAHMEN VON BETEILIGTEN

(38) Auch der Beihilfeempfänger, DHL, übermittelte eine Stellungnahme, in der er ähnlich wie Deutschland geltend macht, dass die Kommission bei ihrer Vereinbarkeitsprüfung von ihrer allgemeinen Entscheidungspraxis in früheren Fällen abweiche. Dabei erfülle die angemeldete Beihilfe alle in der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 niedergelegten Kriterien. Dieser Ansatz verstoße gegen die Grundsätze der Rechtssicherheit und der Gleichbehandlung, wonach nicht anders vorgegangen werden dürfe als in früheren Entscheidungen über Ausbildungsbeihilfen, in denen die Frage der Notwendigkeit nicht eingehend geprüft wurde. Außerdem würden die Entscheidungen in den Beihilfesachen *Ford Genk* und *GM Antwerp* nicht die allgemeine Entscheidungspraxis widerspiegeln, da diese Fälle anders gelagert gewesen seien und der Sachverhalt nicht auf den Fall von DHL Leipzig übertragen werden könnte. Stattdessen verweist DHL auf die von der Kommission im Juni 2006 in ihrer Entscheidung zur Genehmigung einer Ausbildungsbeihilfe zugunsten von *Webasto* zugrunde gelegten Kriterien, denen zufolge auch das Ausbildungsvorhaben von DHL mit dem Gemeinsamen Markt vereinbar sein müsse. Schließlich wiederholt DHL, dass das abweichende Vorgehen im Falle des angemeldeten Ausbildungsvorhabens zu einer unzulässigen Benachteiligung von DHL führe.

(39) Ferner übermittelt DHL zusätzliche Informationen zu den in der Eröffnungsentscheidung der Kommission aufgeworfenen Fragen. Erstens seien in den einschlägigen nationalen, europäischen und internationalen Rechtsvorschriften nur inhaltliche Anforderungen an die Ausbildung und Qualifizierung der Mitarbeiter im Bereich des Umgangs mit Luftfracht und Luftfahrzeugen festgelegt, nicht aber eine Mindestanzahl von Mitarbeitern. Zweitens würden die beabsichtigten Ausbildungsmaßnahmen nicht nur dazu dienen, die rechtlichen Voraussetzungen zu erfüllen, sondern sie würden über das vorgeschriebene Maß hinausgehen. Für alle Maßnahmen, die über die rechtlichen Anforderungen hinausgingen, könnten somit Alternativen in Erwägung gezogen werden (z. B. Outsourcing und Fremdvergabe). Da diese Alternativen jedoch nur denkbare Varianten seien, habe DHL keine detaillierte Kostenanalyse in Auftrag gegeben, in der die Kosten für die in jedem Fall erforderliche Pflicht- und/oder Mindestausbildung erfasst und zugleich die zusätzlichen Kosten für die Fremdvergabe und/oder das Anwerben bereits ausgebildeter Fachkräfte ausgewiesen würden. DHL liegen auch keine Informationen über die branchenübliche Ausbildungstiefe vor.

(40) Ferner übermittelte UPS, ein Wettbewerber von DHL, eine Stellungnahme, in dem sich das Unternehmen dem Standpunkt der Kommission anschließt. Erstens führt UPS aus, dass im Falle der Einstellung neuer Mitarbeiter für DHL Hub und DHL EAT in jedem Fall bestimmte Ausbildungs- und Einweisungsmaßnahmen durchgeführt werden müssten. Die Ausbildungsmaßnahmen seien somit bis zu einem bestimmten Maß notwendig und müssten von dem Unternehmen auch ohne Beihilfe durchgeführt werden.

(41) Zweitens macht UPS geltend, DHL sei nach den einschlägigen nationalen und europäischen Rechtsvorschriften verpflichtet, eine Mindestschulung für seine Mitarbeiter — beispielsweise reglementierte Beauftragte — anzubieten. Gemäß der Verordnung (EG) Nr. 2320/2002 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2002 zur Festlegung gemeinsamer Vorschriften für die Sicherheit in der Zivilluftfahrt ([10]) müssten die reglementierten Beauftragten von der zuständigen Behörde (in diesem Fall dem Luftfahrt-Bundesamt) benannt, ermächtigt und anerkannt sein. Zu diesem Zweck habe das Luftfahrt-Bundesamt Leitlinien angenommen und einen Musterlehrplan herausgegeben, in dem die vorgeschriebenen Schulungen festgelegt sein. Die Pflichtausbildung für die Mitarbeiter von DHL EAT sei durch die Verordnung (EG) Nr. 2042/2003 der Kommission vom 20. November 2003 über die Aufrechterhaltung der Lufttüchtigkeit von Luftfahrzeugen und luftfahrttechnischen Erzeugnissen, Teilen und Ausrüstungen und die Erteilung von Genehmigungen für Organisationen und Personen, die diese Tätigkeiten ausführen ([11]), vorgegeben. Drittens habe DHL eine Regionalbeihilfe für die Schaffung neuer Arbeitsplätze erhalten, so dass nicht davon auszugehen sei, dass DHL auf die Schulungsmaßnahmen verzichten, weniger Arbeitnehmer einstellen und sich stattdessen für Fremdvergabe oder Outsourcing entscheiden würde.

6. BEIHILFERECHTLICHE WÜRDIGUNG

6.1. Vorliegen einer staatlichen Beihilfe

(42) Die Kommission ist der Auffassung, dass die Maßnahme eine staatliche Beihilfe im Sinne des Artikels 87 Absatz 1 EG-Vertrag darstellt, die in Form eines Zuschusses aus staatlichen Mitteln gewährt wird. Die Maßnahme ist selektiv, weil sie auf DHL beschränkt ist. Der selektive Zuschuss droht, den Wettbewerb zu verzerren, weil er DHL gegenüber anderen Wettbewerbern, die keine Fördermittel erhalten, begünstigt. Schließlich ist festzuhalten, dass auf dem Markt für Expressdienstleistungen, auf dem DHL zu den führenden Unternehmen zählt, intensiver Handel zwischen Mitgliedstaaten betrieben wird.

(43) Deutschland beantragt die Genehmigung der Beihilfe auf der Grundlage der Verordnung (EG) Nr. 68/2001.

(44) Gemäß Artikel 5 der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 sind Beihilfen, die für ein einzelnes Ausbildungsvorhaben eines Unternehmens 1 Mio. EUR übersteigen, nicht von der Anmeldepflicht gemäß Artikel 88 Absatz 3 EG-Vertrag freigestellt. Die Kommission stellt fest, dass sich die beabsichtigte Beihilfe auf 7 753 307 EUR beläuft und an ein einzelnes Unternehmen gezahlt werden soll und dass die Ausbildungsmaßnahmen ein Einzelvorhaben darstellen. Nach Auffassung der Kommission fällt die beabsichtigte Beihilfe daher unter die Anmeldepflicht und Deutschland ist dieser Anmeldepflicht nachgekommen.

([10]) ABl. L 355 vom 30.12.2002, S. 1.
([11]) ABl. L 315 vom 28.11.2003, S. 1.

(45) Im Erwägungsgrund 16 der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 wird die dem Artikel 5 zugrundeliegende Absicht bekräftigt und dargelegt, dass solche Beihilfen nicht freigestellt werden können: „Ausbildungsbeihilfen in größerer Höhe sollten von der Kommission vor ihrer Durchführung einzeln geprüft werden."

(46) Bei der Beurteilung einer einzelnen Ausbildungsbeihilfe, die nicht unter die Freistellungsregelung der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 fällt, muss die Kommission daher im Einklang mit ihren früheren Entscheidungen ([12]) eine individuelle Beurteilung ([13]) auf der Grundlage von Artikel 87 Absatz 3 Buchstabe c EG-Vertrag vornehmen, bevor sie die Durchführung der Beihilfe gegebenenfalls genehmigen kann. Bei dieser Einzelfallprüfung stützt sich die Kommission allerdings analog auf die Grundprinzipien der Verordnung (EG) Nr. 68/2001. Dies bedeutet insbesondere, dass geprüft wird, ob die in Artikel 4 der genannten Verordnung festgelegten formalen Freistellungskriterien erfüllt sind und ob die Beihilfe als Anreiz notwendig ist, damit der Beihilfeempfänger die Ausbildungsmaßnahmen durchführt.

6.2. **Vereinbarkeit mit dem Gemeinsamen Markt**

(47) Die Kommission hat bereits in der Eröffnungsentscheidung geprüft, ob das angemeldete Vorhaben die Freistellungskriterien nach Artikel 4 der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 erfüllt.

(48) Erstens ist festzustellen, dass die angegebene Beihilfeintensität die in Artikel 4 Absatz 2 bzw. 3 der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 festgelegten Beihilfeobergrenzen von 35 % für spezifische Ausbildungsmaßnahmen (35 % von […] = [(ca. 5-25 %)]) und 60 % für allgemeine Ausbildungsmaßnahmen (60 % von […] = [(ca. 75-95 %)]) nicht übersteigt. Da das Vorhaben in einem Fördergebiet nach Artikel 87 Absatz 3 Buchstabe a EG-Vertrag angesiedelt ist, darf Deutschland die Obergrenzen von 25 % und 50 % jeweils um 10 Prozentpunkte anheben.

(49) Zweitens stehen die beihilfefähigen Kosten der Maßnahme mit Artikel 4 Absatz 7 der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 im Einklang. Die Untersuchung bestätigte, dass die beihilfefähigen Personalkosten für Ausbildungsteilnehmer offensichtlich auf die Gesamtsumme der übrigen beihilfefähigen Kosten begrenzt sind. Deutschland wies nach, dass zwar ein Großteil der Ausbildung am Arbeitsplatz erfolgt, jedoch keine produktiven Stunden erbracht werden.

6.3. **Erforderlichkeit der Beihilfe**

(50) Das Hauptargument in der Eröffnungsentscheidung war, dass eine Ausbildungsmaßnahme nur dann im Sinne von Artikel 87 Absatz 3 Buchstabe c EG-Vertrag als mit dem Gemeinsamen Markt vereinbar erklärt werden kann, wenn sie nicht unmittelbar für die Betriebstätigkeit des Begünstigten erforderlich ist. Die Kommission stellte fest, dass die Erforderlichkeit der Beihilfe ein allgemeines Vereinbarkeitskriterium ist und kam zu folgendem Schluss: Wenn die Beihilfe nicht dazu führt, dass mehr Maßnahmen durchgeführt werden, als dies aufgrund der Marktkräfte allein der Fall wäre, ist nicht zu erwarten, dass die Beihilfe positive und die Verzerrung des Handels ausgleichende Auswirkungen hat, so dass sie nicht genehmigt werden kann. Hätte das Unternehmen die geförderten Maßnahmen in jedem Fall, also insbesondere auch ohne eine Beihilfe, durchgeführt, kann bei der betreffenden Ausbildungsbeihilfe nicht davon ausgegangen werden, dass sie der *„Förderung"* der wirtschaftlichen Entwicklung im Sinne von Artikel 87 Absatz 3 Buchstabe c EG-Vertrag dient bzw. dass sie gemäß Erwägungsgrund 10 der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 dazu beiträgt, die Marktschwäche auszugleichen, die dazu führt, dass Unternehmen im Allgemeinen zu wenig in die Ausbildung ihrer Beschäftigten investieren ([14]). Dies berührt nicht die gemäß der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 von der Anmeldepflicht freigestellten Beihilfen, bei denen *prima facie* davon ausgegangen wird, dass sie der Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung dienen.

(51) Dass die Kommission das Bestehen eines Anreizeffekts prüft und im Falle gesetzlich vorgeschriebener Ausbildungsmaßnahmen verneint, stellt nach Auffassung Deutschlands einen neuen Ansatz dar, der nicht mit den EG-Vorschriften im Einklang steht, willkürlich von der bisherigen Entscheidungspraxis abweicht und die Gewährung von Ausbildungsbeihilfen zu regionalpolitischen Zwecken unmöglich macht. Die Kommission kann sich diesen Argumenten aus den nachstehenden Gründen nicht anschließen:

([12]) Siehe Entscheidung der Kommission in der Sache *Ford Genk*; Entscheidung der Kommission in der Sache *General Motors Belgium*; Entscheidung der Kommission in der Sache *Auto-Europa Portugal*; Entscheidung der Kommission in der Sache *Volvo Cars Gent*.

([13]) Dies ergibt sich aus Erwägungsgrund 16 der Verordnung (EG) Nr. 68/2001.

([14]) In Bezug auf Ausbildungsbeihilfen heißt es im Erwägungsgrund 10 der Verordnung (EG) Nr. 68/2001: „Ausbildungsmaßnahmen wirken sich im Allgemeinen zum Vorteil der gesamten Gesellschaft aus, da sie das Reservoir an qualifizierten Arbeitnehmern vergrößern, aus dem wiederum andere Unternehmen schöpfen können, und dadurch die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie der Gemeinschaft stärken. Sie sind deshalb auch ein wichtiges Element der Beschäftigungsstrategie. Da die Unternehmen in der Gemeinschaft im Allgemeinen zu wenig in die Ausbildung ihrer Beschäftigten investieren, können staatliche Beihilfen dazu beitragen, diese Marktschwäche auszugleichen. Unter bestimmten Bedingungen können staatliche Beihilfen daher als mit dem Gemeinsamen Markt vereinbar betrachtet und von der Pflicht zur vorherigen Anmeldung freigestellt werden." Ergänzend wird im Erwägungsgrund 11 festgestellt, dass „sicherzustellen [ist], dass die Beihilfen auf das Maß beschränkt bleiben, das zur Erreichung des mit Marktkräften allein nicht zu verwirklichenden Gemeinschaftsziels notwendig ist […]".

(52) Zunächst ist daran zu erinnern, dass Ausbildungsbeihilfen auf der Grundlage der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 geprüft werden, in der es im Erwägungsgrund 4 heißt: „Die Möglichkeit der Mitgliedstaaten, Ausbildungsbeihilfen anzumelden, wird durch diese Verordnung nicht berührt. Die angemeldeten Regelungen werden von der Kommission *in erster Linie* anhand der nachstehenden Kriterien geprüft bzw. in Übereinstimmung mit den einschlägigen Bestimmungen der für bestimmte Wirtschaftssektoren eingeführten Gemeinschaftsrahmen und -leitlinien."

(53) Zudem wird im Erwägungsgrund 16 bekräftigt: „Ausbildungsbeihilfen in größerer Höhe sollten von der Kommission vor ihrer Durchführung einzeln geprüft werden. Auf Beihilfen, die einen bestimmten Betrag (1 Mio. EUR) übersteigen, *ist die vorliegende Gruppenfreistellungsverordnung daher nicht anwendbar*, sondern es gilt das Verfahren nach Artikel 88 Absatz 3."

(54) Schließlich heißt es im Erwägungsgrund 4: „Der Gemeinschaftsrahmen für Ausbildungsbeihilfen sollte mit dem Datum des Inkrafttretens dieser Verordnung abgeschafft werden, da sein Inhalt in die Verordnung übernommen wurde."

(55) Da die geplante Beihilfe 1 Mio. EUR übersteigt, besteht kein Zweifel daran, dass sie angemeldet und von der Kommission genehmigt werden muss. Zudem steht fest, dass eine solche Beihilfe grundsätzlich die in Artikel 4 der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 festgelegten Freistellungskriterien erfüllen muss.

(56) Deutschland stellt jedoch in Frage, dass die Kommission darüber hinaus befugt ist zu prüfen, ob die Beihilfe einen Anreizeffekt hat. Nach Auffassung der Kommission beinhaltet das Konzept der staatlichen Beihilfe und insbesondere das Erforderlichkeitskriterium, dass die Beihilfe einen Anreizeffekt für den Empfänger hat. Es kann nicht dem gemeinsamen Interesse dienlich sein, wenn der Staat Maßnahmen (auch Ausbildungsmaßnahmen) unterstützt, die ein Beihilfeempfänger ohnehin durchführen würde. Im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 68/2001, dem Aktionsplan „Staatliche Beihilfen" und der Rechtsprechung über die Voraussetzungen, nach denen eine Beihilfe als mit dem Gemeinsamen Markt vereinbar erklärt werden kann, hat die Kommission bei ihren jüngsten Entscheidungen (*Ford Genk, GM Antwerp*) die betreffenden Ausbildungsbeihilfen gezielt auch auf den Anreizeffekt überprüft.

(57) Deutschland macht zur Bekräftigung seines Standpunktes erstens geltend, dass die Vereinbarkeit einer anmeldepflichtigen Beihilfe mit dem Gemeinsamen Markt anhand der in der Verordnung niedergelegten Kriterien zu prüfen sei, und zitiert in diesem Zusammenhang Erwägungsgrund 4 der Verordnung (EG) Nr. 68/2001, in dem es heißt, dass die Beihilfen „von der Kommission in erster Linie anhand der nachstehenden Kriterien geprüft" werden. Dabei lässt Deutschland außer Acht, dass die Wendung „in erster Linie" gerade bedeutet, dass sich die Einzelfallprüfung nicht auf die in der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 vorgesehene beihilferechtliche Prüfung beschränkt. Da im Erwägungsgrund 16 ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass entsprechende Beihilfen weiterhin einzeln zu prüfen sind, steht außer Frage, dass sich diese Prüfung nicht auf die in der genannten Verordnung niedergelegten Kriterien beschränkt und unmittelbar auf der Grundlage von Artikel 87 EG-Vertrag erfolgen muss.

(58) Zweitens führt Deutschland aus, dass die Verordnung (EG) Nr. 68/2001 unter Berücksichtigung des Gemeinschaftsrahmens für Ausbildungsbeihilfen aus dem Jahr 1998 auszulegen sei, der vor Inkrafttreten der genannten Verordnung Anwendung fand und in dem die Kriterien festgelegt waren, nach denen bei hohen Beihilfen das Bestehen eines Anreizeffekts zu prüfen war. Nach dem Gemeinschaftsrahmen sei insbesondere dann ein Anreizeffekt unterstellt worden, wenn das Ausbildungsvorhaben in einem Fördergebiet nach Artikel 87 Absatz 3 Buchstabe a oder c durchgeführt wurde. Die Kommission kann diesem Vorbringen nicht folgen, denn Erwägungsgrund 4 der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 lässt keinen Zweifel daran, dass der Gemeinschaftsrahmen für Ausbildungsbeihilfen mit Inkrafttreten dieser Verordnung abgeschafft wurde. Die Absicht der Kommission bestand darin, den Gemeinschaftsrahmen durch die Verordnung (EG) Nr. 68/2001 zu ersetzen, und die genannte Verordnung hatte auch diese Wirkung. Dies wird zum einen in anderen Sprachfassungen deutlich, in denen es im Erwägungsgrund 4 der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 eindeutig heißt, dass der Gemeinschaftsrahmen „abgeschafft" wird, weil sein Inhalt „ersetzt" wird. Zum anderen wird dies auch in früheren Kommissionsentscheidungen ausdrücklich festgestellt ([15]). Zudem wird in der genannten Verordnung nicht die Rechtsvermutung aus dem Gemeinschaftsrahmen übernommen, dass ein Anreizeffekt gegeben ist, vielmehr wird darin ganz bewusst in allgemeinerer Form festgestellt, dass Ausbildungsbeihilfen unter bestimmten Voraussetzungen als mit dem Gemeinsamen Markt vereinbar angesehen werden können ([16]). Hätte jedoch ein Unternehmen die geförderten Maßnahmen in jedem Fall, also insbesondere auch ohne Beihilfe, durchgeführt, so hat diese Beihilfe keinen Anreizeffekt.

(59) Drittens machen Deutschland und insbesondere der Beihilfeempfänger geltend, dass eine zusätzliche Prüfung der Erforderlichkeit einer Beihilfe auf der Grundlage von Artikel 87 Absatz 3 Buchstabe c EG-Vertrag bedeuten würde, dass die gesamte Verordnung (EG) Nr. 68/2001 im Widerspruch zu dieser Bestimmung des Vertrags stünde. Dabei wird offensichtlich unterstellt, dass die Erforderlichkeit der Beihilfe nicht geprüft wird. Die Kommission kann diesem Argument ebenfalls nicht folgen, weil dabei offensichtlich außer Acht gelassen wird, dass bei Beihilfen unter 1 Mio. EUR, die die Kriterien der genannten Verordnung erfüllen, davon ausgegangen wird, dass auch das Erforderlichkeitskriterium erfüllt ist.

([15]) Siehe z. B. Entscheidung 2001/698/EG der Kommission vom 18. Juli 2001, *Sabena*, ABl. L 249 vom 19.9.2001, S. 21, in der es in Randnummer 28 heißt: „… Dieser Rahmen wurde seither ersetzt durch die Verordnung (EG) Nr. 68/2001 der Kommission vom 12. Januar 2001 über die Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag auf Ausbildungsbeihilfen."

([16]) In Randnummer 50 wird näher auf die in der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 getroffenen Feststellungen zum Anreizeffekt eingegangen.

(60) Viertens behauptet Deutschland, dass die Kommission von ihrem Vorgehen in früheren Fällen abweiche, in denen sie nicht geprüft habe, ob ein Anreizeffekt gegeben war. Dies trifft zu. Die Kommission hat jedoch dargelegt, dass sie ihr Vorgehen auf der Grundlage der verfeinerten wirtschaftlichen Betrachtungsweise geändert hat. Diese Änderung erfolgte im Rahmen der eingehenden Prüfung der Beihilfesachen *Ford Genk* und *GM Antwerp*, wo ausdrücklich auf den neuen Ansatz hingewiesen wurde. Dennoch macht Deutschland geltend, das Vorgehen der Kommission sei nicht kohärent, da sie nach der Einleitung des förmlichen Prüfverfahrens in der Sache *Ford Genk* ihre Entscheidungen in mindestens zwei Fällen, und zwar *BMW Österreich* (Sache N 304/2005) ([17]) und *Webasto* (Sache N 653/2005), ohne eine entsprechende Prüfung bzw. auf der Grundlage einer anderen Prüfung erlassen habe. Die Kommission weist jedoch darauf hin, dass diese Entscheidungen ohne eine eingehende Prüfung und vor dem Abschluss der ersten der beiden obengenannten eingehenden Prüfungen, bei denen die Kommission zu einem differenzierteren Ansatz überging, erlassen wurden. Es ist unstrittig, dass die Kommission ihren Prüfungsansatz verfeinern und ändern kann, sofern hinreichende Gründe dafür vorliegen. Dies war bei den Beihilfesachen *Ford Genk* und *GM Antwerp* der Fall, aber nicht bei früheren Beihilfesachen. Somit konnte sich die Kommission vor dem Erlass der endgültigen Entscheidung in der Beihilfesache *Ford Genk* weiterhin auf ihre alte Entscheidungspraxis stützen.

(61) Fünftens bestreiten Deutschland und der Beihilfeempfänger, dass sich die Kommission auf die Beihilfesachen *Ford Genk* und *GM Antwerp* berufen könne, da ihnen ein anderer Sachverhalt zugrunde liege als dem Fall von DHL. Die Kommission hätte sich vielmehr auf die Entscheidung in der Beihilfesache *Webasto* stützen sollen. Es kann keinesfalls geltend gemacht werden, dass die Beihilfe für DHL anders behandelt werden sollte, weil sie nicht wie die beiden anderen Fälle den Automobilsektor betrifft. Auch in der Entscheidung in der Beihilfesache *Webasto*, auf die sich Deutschland und der Beihilfeempfänger berufen, geht es um den Automobilsektor. Der einzige Unterschied besteht möglicherweise darin, dass es in den ersten beiden Fällen um bestehende Produktionsstätten ging, während DHL und *Webasto* neuerrichtete Betriebe betreffen. Die Kommission kann nicht nachvollziehen, dass während in den ersten beiden Fällen unstrittig jegliche Unterstützung von Maßnahmen, die ohnehin durchgeführt worden wären, eine Betriebsbeihilfe darstellt, dagegen in einem neuerrichteten Betrieb im Falle von Ausbildungsmaßnahmen, die ohnehin durchgeführt worden wären, keine Betriebsbeihilfe vorliegen sollte. Auch in diesem Fall erhält das Unternehmen Unterstützung für Maßnahmen, die es in jedem Fall durchführen müsste.

(62) Außerdem lassen sich im Falle eines neuerrichteten Betriebs Ausbildungsmaßnahmen, die ohnehin durchgeführt worden wären, nicht mit Erwägungen rechtfertigen, die der Gewährung von Regionalbeihilfen zugrunde liegen, denn regionale Nachteile sind durch regionale Investitionsbeihilfen und nicht durch Ausbildungsbeihilfen auszugleichen. In diesem Zusammenhang macht Deutschland geltend, dass die Aussicht auf staatliche Beihilfen für erforderliche und umfassende Ausbildungsmaßnahmen eine maßgebliche Rolle bei der endgültigen Entscheidung von DHL über die Standortverlagerung gespielt habe. Die Kommission hält jedoch fest, dass es in der Europäischen Union gang und gäbe ist, dass Unternehmen Standortentscheidungen und Entscheidungen über Standortverlagerungen in dem Bemühen treffen, ihre Kosten zu senken und ihre Rentabilität zu steigern. Unternehmen, die eine Verlagerung ihrer Produktion beabsichtigen, ziehen oft mehrere konkurrierende Standorte in unterschiedlichen Mitgliedstaaten in Erwägung. Die Standortentscheidung richtet sich letztlich nicht nur nach den erwarteten Betriebskosten (einschließlich Ausbildungskosten für neueingestellte Mitarbeiter, die häufig keine entsprechende Ausbildung besitzen) und anderen wirtschaftlichen Vor- oder Nachteilen (z. B. örtliche Vorschriften über die Betriebszeiten), sondern in bestimmten Maße auch nach der Möglichkeit, staatliche Fördermittel (d. h. Regionalbeihilfen) zu erhalten. Die Kommission kann dem vorgenannten Argument nicht folgen, da Ausbildungsbeihilfen im Gegensatz zu regionalen Investitionsbeihilfen nicht darauf abzielen, die Standortentscheidung zu beeinflussen, sondern in der Gemeinschaft die unzureichenden Investitionen in Ausbildungsmaßnahmen auszugleichen. Ein niedrigeres Qualifikationsniveau in einem Fördergebiet ist ein regionales Problem, dem durch eine regionale Investitionsbeihilfe zu begegnen ist.

(63) Auf der Grundlage der vorgelegten Informationen kommt die Kommission zu dem Schluss, dass DHL einen Großteil der Ausbildungsmaßnahmen für seine Mitarbeiter in jedem Fall, also auch ohne die Beihilfe, durchführen müsste. Dies ergibt sich im Wesentlichen aus zwei Feststellungen, die im Folgenden näher ausgeführt werden. Erstens ist die Ausbildung der Mitarbeiter notwendig, um den Betrieb des Luftlogistikzentrums aufnehmen zu können, und zweitens sind die Ausbildungsmaßnahmen zum großen Teil gesetzlich vorgeschrieben.

a) ***Für den Betrieb notwendige Ausbildungsmaßnahmen***

(64) Zur Notwendigkeit der Ausbildungsmaßnahmen ist festzustellen, dass die Verlagerung von DHL an den Standort Leipzig-Halle (Deutschland) insoweit ähnliche Auswirkungen hat wie die Gründung eines neuen Unternehmens, als DHL zur Aufnahme der Betriebs neue Arbeitnehmer einstellen muss. Den betrieblichen Anforderungen kann soweit ersichtlich auf dreierlei Weise entsprochen werden: DHL könnte neue Mitarbeiter einstellen, die das Unternehmen ausbilden müsste; DHL könnte bereits ausgebildete Fachkräfte anwerben; oder DHL könnte, sollten keine entsprechenden Fachkräfte zur Verfügung stehen, bestimmte Dienstleistungen fremdvergeben.

([17]) ABl. C 87 vom 11.4.2006, S. 4.

(65) Zum einen hat Deutschland keine ergänzenden Informationen vorgelegt, um die Zweifel der Kommission hinsichtlich der Möglichkeiten von DHL auszuräumen, für seinen neuen Standort hinreichend ausgebildete Arbeitnehmer einzustellen. Vielmehr hat Deutschland bestätigt, dass die Mitarbeiter aus Brüssel, dem bisherigen Standort von DHL, grundsätzlich nicht zu einem Wechsel nach Deutschland bereit seien. Zum anderen hat DHL nicht nachgewiesen, dass es in der Lage wäre, die betriebsnotwendige Anzahl bereits ausgebildeter Arbeitskräfte auf dem lokalen oder dem europäischen Arbeitsmarkt anzuwerben. Offensichtlich stehen entsprechend ausgebildete Arbeitnehmer auf dem lokalen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung, und auch auf dem europäischen Markt für Luftverkehrsdienste ist es anscheinend relativ schwierig, entsprechende Fachkräfte zu finden.

(66) Zum anderen hat Deutschland nicht in überzeugender Weise das Argument von DHL untermauert, dass ohne die Gewährung der Beihilfe mehrere Dienstleistungen an örtliche Unternehmen fremdvergeben würden und somit die beabsichtigten Ausbildungsmaßnahmen entfallen könnten. Deutschland hat zudem nicht nachgewiesen, dass auf dem Flughafen Leipzig entsprechende Dienstleister zur Verfügung stehen. Da zudem erstens selbst im Falle der Fremdvergabe einige Ausbildungsmaßnahmen dennoch erforderlich wären und zweitens die gesamte Investition von DHL am Standort Leipzig-Halle gerade darauf ausgerichtet ist, sämtliche Dienstleistungen der Expresspaketlieferung mit eigenen Mitarbeitern zu bewältigen und diese Dienstleistungen sogar anderen, auf demselben Flughafen tätigen Wettbewerbern anzubieten, kommt die Kommission zu dem Schluss, dass die Fremdvergabe nicht in den Unternehmensplan passt und zusätzliche Kosten verursachen würde.

(67) Außerdem macht Deutschland geltend, dass DHL in einem Fördergebiet nach Artikel 87 Absatz 3 EG-Vertrag neue Arbeitsplätze schaffe, so dass es anders als im Falle der Kfz-Hersteller in Belgien nicht einfach um eine Betriebsbeihilfe gehe, sondern um eine Beihilfe für einen neuerrichteten Betrieb, für den keine ausgebildeten Arbeitskräfte zur Verfügung stünden. Die Kommission muss dieses Argument zurückweisen, da DHL die Ausbildungsmaßnahmen für den neuen Betrieb außerhalb Brüssels in jedem Fall und unabhängig vom neuen Standort hätte durchführen müssen.

b) ***Gesetzlich vorgeschriebene Ausbildungsmaßnahmen***

(68) Den der Kommission vorliegenden Informationen zufolge sind die meisten Ausbildungsmaßnahmen nach nationalem bzw. europäischem Recht vorgeschrieben. Da die von DHL erbrachten Dienstleistungen naturgemäß ein erhebliches Sicherheitsrisiko in sich bergen, gelten gemäß den einschlägigen Rechtsvorschriften bestimmte Mindeststandards und Sicherheitsanforderungen für den Umgang mit Fracht sowie die Überprüfung und technische Kontrolle von Flugzeugen.

Mechaniker und Techniker von DHL EAT

(69) Dies gilt für die Ausbildungsmaßnahmen im Bereich der Preflight- und Ramp-Checks, die für die Mechaniker und Techniker von DHL EAT vorgesehen sind. Gemäß der Verordnung (EG) Nr. 2042/2003, müssen Mitarbeiter, die an der Instandhaltung von Luftfahrzeugen beteiligt sind, eine Lizenz besitzen, Freigabebescheinigungen ausstellen zu können. Die Voraussetzungen für eine solche Lizenz sind in der vorgenannten Verordnung festgelegt und beziehen sich auf den Umfang und den Inhalt der entsprechenden Ausbildungsmaßnahmen.

(70) Die beabsichtigten Ausbildungsmaßnahmen entsprechen den vorgenannten gesetzlichen Vorschriften und betreffen zwei Berufsgruppen: Flugzeugmechaniker mit Freigabeberechtigung (CAT A) und Flugzeugtechniker/-mechaniker mit Freigabeberechtigung (CAT B1). Die Ausbildungsmaßnahmen für diese beiden Berufsgruppen umfassen folgende Module:

a) Englisch-Kurse (einschließlich technisches Englisch),

b) grundlegendes technisches Wissen wie Elektrik, Elektronik und Aerodynamik,

c) praktische Umsetzung des erworbenen grundlegenden technischen Wissens,

d) vertiefende Ausbildungsmaßnahmen für CAT B1.

(71) Sämtliche Ausbildungsmaßnahmen von DHL EAT werden durch Ausbildungstage am Arbeitsplatz ergänzt, die die Anzahl der auf den theoretischen Ausbildungsteil entfallenden Arbeitstage deutlich übersteigen.

(72) Deutschland ist bewusst, dass DHL ohne angemessen ausgebildetes Fachpersonal, das über die entsprechenden Lizenzen verfügt, seinen Betrieb nicht aufnehmen kann. Da sämtliche vorgesehenen Ausbildungsmaßnahmen gemäß der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 vorgeschrieben sind, räumen die deutschen Behörden ein, dass DHL keine Abstriche an den Ausbildungsmaßnahmen machen kann. Sie machen jedoch geltend, dass DHL ohne die Beihilfe keinerlei Ausbildungsmaßnahmen durchführen, sondern auf Mitarbeiter von Wettbewerbern, die bereits über die erforderlichen Lizenzen verfügen, zurückgreifen oder sich für die Fremdvergabe entscheiden würde.

(73) Gemäß der von Deutschland vorgelegten Kostenanalyse sind die Kosten für die Fremdvergabe niedriger als die Personalkosten einschließlich der Kosten für die Ausbildungsmaßnahmen (und zwar um rund [(5-20 %)] für CAT A und um etwa [(10-30 %)] für CAT B1). Deutschland hat jedoch nicht nachgewiesen, dass es entsprechende Dienstleistungserbringer überhaupt gibt bzw. dass sie verfügbar sind.

(74) Zur Einstellung bereits ausgebildeter Fachkräfte von Wettbewerbern ist festzustellen, dass Deutschland keine Nachweise dafür vorgelegt hat, dass auf dem europäischen Arbeitsmarkt ausgebildete und qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, die zu einem Wechsel an den Standort Leipzig-Halle bereit wären. Deutschland hat selbst eingeräumt, dass auf dem europäischen Arbeitsmarkt für Luftverkehrsdienste ausgebildete und qualifizierte Mechaniker und Techniker fehlen.

(75) Ferner hat Deutschland eine Kostenanalyse für die Englisch-Kurse vorgelegt, die für die Mechaniker und Techniker von DHL EAT vorgesehen sind. Deutschland macht geltend, dass es sich dabei um allgemeine Ausbildungsmaßnahmen handele, die über die vorgeschriebenen Ausbildungsmaßnahmen hinausgingen. Daher veranschlagte Deutschland die beihilfefähigen Kosten für diese Kurse auf [(0,5-1)] Mio. EUR. Die Kommission stellt jedoch erstens fest, dass in diesen Kursen technisches Englisch vermittelt wird. Zweitens merkt sie an, dass die technische Kontrolle von Luftfahrzeugen in der Praxis europaweit standardisiert ist, so dass Mechaniker und Techniker von DHL EAT technisches Englisch beherrschen müssen. Außerdem gehören diese Kurse für technisches Englisch nach dem Verständnis der Kommission zu dem standardisierten, vorgeschriebenen Ausbildungsprogramm. Die Kommission vertritt daher die Auffassung, dass DHL die Kurse für technisches Englisch in jedem Fall, also auch ohne die Beihilfe anbieten müsste.

(76) Aufgrund dieser Feststellungen kommt die Kommission zu dem Schluss, dass die vorgenannten Ausbildungsmaßnahmen sowohl gesetzlich vorgeschrieben als auch für den reibungslosen Betrieb von DHL EAT erforderlich sind und von dem Unternehmen in jedem Fall, also auch ohne die Beihilfe, durchgeführt würden. Daher ist die Kommission der Auffassung, dass die Ausbildungskosten für Mechaniker und Techniker von DHL EAT nicht beihilfefähig sind.

Flugzeugabfertiger (Ramp Agents II)

(77) Ramp Agents II sind mit folgenden Aufgaben betraut: Bedienen und Fahren des Ground Service Equipment; Be- und Entladen der Luftfahrzeuge; Übergabe von Flugunterlagen; Erstellen von Berichten und Kommunikation mit den Piloten und Flughafenbehörden. Im Rahmen des angemeldeten Vorhabens sollen 210 Ramp Agents II ausgebildet werden, wofür beihilfefähigen Koste in Höhe von [(2-3)] Mio. EUR angesetzt werden.

(78) Nach deutschem Recht dürfen Ramp Agents II nur dann auf dem Vorfeld eingesetzt werden, wenn sie in den Bereichen „Umgang mit dem Ground Service Equipment“ (*„Arbeitsschutzgesetz“*) und „Sicherheit“ (BGV C 10 FBO) geschult wurden und einen Flurförderzeugschein (BGG 925 — *Ausbildung und Beauftragung der Fahrer von Flurförderzeugen*) besitzen. Sie müssen ferner im Umgang mit gefährlichen Gütern und den damit verbundene Risiken geschult sein (*„Gefahrstoffeverordnung“*). Schließlich müssen Ramp Agents II auch eine Gefahrgutschulung gemäß den IATA-Gefahrgutvorschriften absolviert haben.

(79) Den Erläuterungen in Randnummern 77 und 78 ist zu entnehmen, dass die im Rahmen des angemeldeten Vorhabens vorgesehenen Ausbildungsmaßnahmen zum großen Teil gesetzlich vorgeschrieben sind: Handhabung von Geräten zum Rangieren von Flugzeugen, Enteisung (Grundkurs), Enteisung (Auffrischungskurs), Vorfeldführerschein, Vorfeldarbeit und -bestimmungen; Brandschutzunterweisung; Umgang mit Frachttüren; Erste Hilfe, Flurförderzeugschein, IATA PK 7/8, Ground Service Equipment (Einweisung in Abfertigungsgeräte), Gefahren der Vorfeldarbeit, Sicherheitsbestimmungen für das Vorfeld, Sicherheitsbestimmungen des Flughafens. Der ULD-Build-up-Kurs zur Einführung in den Aufbau von Frachtcontainern betrifft speziell den Umgang mit DHL-Containern.

(80) Lediglich die Kurse „G25/41 Arbeitsmedizinische Untersuchung“ (4 von insgesamt 240 Ausbildungsstunden), „DIN EN 9001:2000 Qualität und Prozesse“ und „DIN EN 14001 Umweltmanagement und Organisationsstruktur“ (8 von insgesamt 240 Ausbildungsstunden) sind nicht gesetzlich vorgeschrieben. Da Deutschland jedoch unterstrichen hat, dass DHL alle mit dem Betrieb des Logistikzentrums verbundenen Dienstleistungen selbst erbringen und diese sogar Wettbewerbern am Flughafen Leipzig-Halle anbieten wolle, und nicht nachgewiesen hat, dass DHL diese Kurse ohne die Beihilfe nicht anbieten würde, gehören die Kurse offensichtlich zu dem Ausbildungspaket für DHL-Beschäftigte, das erforderlich ist, um die reibungslose Aufnahme des Betriebs des Luftlogistikzentrums zu gewährleisten. Dieses Luftlogistikzentrum ist — neben Hongkong (China) und Wilmington (USA) — das weltweit wichtigste Logistikzentrum von DHL. Insbesondere der Kurs „Arbeitsmedizinische Untersuchung“ erscheint insofern unverzichtbar, als Personal darin geschult wird, zu erkennen, ob von einem Mitarbeiter eine Gefahr für sein Arbeitsumfeld ausgeht, denn der reibungslose Betrieb von DHL setzt die Vermeidung und Beseitigung unvorhergesehener Verzögerungen voraus. Den verfügbaren Informationen zufolge sind Ramp Agents II, die eine solche Ausbildung absolviert haben, außerdem in der Lage, die allgemeine berufliche Eignung künftiger Mitarbeiter zu prüfen. Im Einklang mit

ihrem in Randnummer (25) dargelegten Bewertungsrahmen gelangt die Kommission zu dem Schluss, dass die Ausbildungsmaßnahmen zwar nicht gesetzlich vorgeschrieben, aber für den reibungslosen Betrieb des Logistikzentrums erforderlich sind und daher von DHL in jedem Fall durchgeführt werden würden. Der Kurs über Qualitätsstandards ist zwar ebenfalls nicht gesetzlich vorgeschrieben, doch hat ihn das Management der Deutschen Post für alle DHL-Niederlassungen zur Pflicht gemacht. DHL hat angekündigt, dass mit Blick auf die Zertifizierung nach DIN EN 9001 sämtliche Mitarbeiter von DHL gezielt geschult würden ([18]). Außerdem wurde darauf hingewiesen, dass die Zertifizierung nach DIN EN 14001 ab Juli 2008 erfolgen werde ([19]). Folglich sind die Ausbildungsmaßnahmen, die Gegenstand dieser Entscheidung sind, eindeutig erforderlich, um die in der Geschäftsstrategie des Unternehmens angestrebten Standards zu erfüllen, und wären somit auch ohne eine Beihilfe durchgeführt worden. Zudem werben DHL-Tochtergesellschaften damit, dass ihre Dienste — wie durch die entsprechenden DIN-Zertifizierungen belegt — höchsten Standards gerecht werden, so dass DHL als führender Dienstleistungsanbieter offensichtlich in der Lage ist, diese Kosten im Rahmen seiner Preisstrategie einzukalkulieren. Die Kommission vertritt daher die Auffassung, dass DHL die vorgenannten Ausbildungsmaßnahmen auch ohne die Beihilfe durchgeführt hätte.

(81) Aufgrund dieser Feststellungen kommt die Kommission zu dem Schluss, dass einige der Ausbildungsmaßnahmen für Ramp Agents II gesetzlich vorgeschrieben, andere jedoch Teil der Qualitätsstrategie des Unternehmens sind und somit alle Maßnahmen ausnahmslos für den reibungslosen Betrieb des Luftlogistikzentrums erforderlich sind und von dem Unternehmen in jedem Fall, also auch ohne die Beihilfe, durchgeführt werden würden. Daher ist die Kommission der Auffassung, dass die Ausbildungskosten für Ramp Agents II nicht beihilfefähig sind.

Sicherheitskräfte

(82) Dieser Bereich wird durch die Verordnung (EG) Nr. 2320/2002 geregelt. Laut § 8-9 des deutschen Luftsicherheitsgesetzes sind Flugplatzbetreiber und Luftfahrtunternehmen verpflichtet, ihr Sicherheitspersonal und alle übrigen Mitarbeiter zu schulen.

([18]) http://www.dpwn.de/dpwn?skin=hi&check=yes&lang=de_DE&xmlFile=2000910

([19]) http://www.dpwn.de/dpwn%3Ftab%3D1%26skin%3Dhi%26check%3Dyes%26lang%3Dde_DE%26xmlFile%3D2008898

(83) Die von DHL geplanten Kurse für Sicherheitskräfte entsprechen zum großen Teil sowohl inhaltlich als auch im Hinblick auf die Anzahl der Ausbildungsstunden den Ausbildungsmaßnahmen, die gemäß dem Musterlehrplan für Luftsicherheitskontrollkräfte für Personal- und Warenkontrollen zur Umsetzung der Verordnung (EG) Nr. 2320/2002 vorgesehen sind. Das Ausbildungsmodul IATA PK 7/8 ist ebenfalls aufgrund der IATA-Gefahrgutvorschriften vorgeschrieben, die mit der NfL II-36/05 in deutsches Recht umgesetzt wurden. Auch der Erste-Hilfe-Kurs und die Einführung in den Brandschutz gehören gemäß dem deutschen Arbeitsschutzgesetz zur Pflichtausbildung.

(84) Nur die Kurse „Vorfeldführerschein“ und „Qualitätsmanagement“ (jeweils 8 von insgesamt mehr als 300 Ausbildungsstunden) werden offensichtlich zusätzlich angeboten, d. h., sie sind nicht gesetzlich vorgeschrieben. Da Deutschland jedoch unterstrichen hat, dass DHL alle mit dem Betrieb des Logistikzentrums verbundenen Dienstleistungen selbst erbringen wolle, und nicht nachgewiesen haben, dass DHL diese Kurse ohne die Beihilfe nicht durchführen würde, vertritt die Kommission die Auffassung, dass sie zum Gesamtausbildungspaket gehören. Auch die für die Sicherheitskräfte vorgesehenen Kurse „DIN EN 9001:2000“ und „DIN EN 14001“ entsprechen der üblichen Geschäftspraxis der Deutschen Post und sind somit für sämtliche Beschäftigten von DHL unverzichtbar (siehe Randnummer (80). Der Kurs zum Erwerb des Vorfeldführerscheins erscheint für Sicherheitskräfte ebenfalls unverzichtbar zu sein, da sie jederzeit Zugang zu den Rollwegen und zum Vorfeld haben müssen. Es hätte keinen Sinn, den reibungslosen Betrieb des Logistikzentrums zu gefährden, weil eine Sicherheitskraft keinen Zugang zum Vorfeld hätte (wie unter Randnummer 90 ff. dargelegt, ist in diesem Fall allerdings eine Beschränkung der Ausbildung auf eine bestimmte Anzahl von Personen möglich). Im Einklang mit ihrem in Randnummer (25) dargelegten Bewertungsrahmen gelangt die Kommission zu dem Schluss, dass die Ausbildungsmaßnahmen zwar nicht gesetzlich vorgeschrieben, aber für den reibungslosen Betrieb des Logistikzentrums erforderlich sind und daher von DHL in jedem Fall durchgeführt werden würden. Somit stellt die Kommission fest, dass auf diese beiden Kurse auch ohne die Beihilfe nicht verzichtet werden würde.

(85) Da die in Randnummern 83 und 84 genannten Ausbildungskurse für Sicherheitskräfte vorgeschrieben sind, kann die Kommission dem Argument Deutschlands nicht folgen, dass DHL nur eine Mindestanzahl an qualifizierten Mitarbeitern beschäftigen könnte, die dann die übrigen Beschäftigten am Arbeitsplatz ausbilden würden. Die Kommission entnimmt den vorgelegten Informationen, dass alle Sicherheitskräfte die vorgenannten Ausbildungsmaßnahmen in vollem Umfang absolvieren müssen.

(86) Aufgrund dieser Feststellungen kommt die Kommission zu dem Schluss, dass die Ausbildungskosten für Sicherheitskräfte nicht beihilfefähig sind.

Operative Führungskräfte

(87) Nur in Bezug auf die operativen Führungskräfte gelangt die Kommission zu einer anderen Schlussfolgerung. Die Ausbildung für diese Kategorie von Mitarbeitern umfasst Englisch, Grundlagen des Arbeitsrechts, Kommunikation, Gesprächsführung, Personalführung, Grundlagen des Coaching, Konfliktmanagement, Teamentwicklung, Führung von Bewerbergesprächen und unternehmerisches Handeln. Im Rahmen des angemeldeten Vorhabens sollen 110 operative Führungskräfte geschult werden, wobei die beihilfefähigen Kosten mit [(1-2)] Mio. EUR angesetzt werden. Die mittleren Führungskräfte sollen aus dem Kreis der Mitarbeiter rekrutiert werden, die bereits die übrigen Ausbildungsmaßnahmen absolviert haben (d. h. Ramp Agents II und Sicherheitskräfte).

(88) Dieses Management-Training schließt sich an die Ausbildungsmaßnahmen für Ramp Agents bzw. Sicherheitskräfte an und erscheint für den reibungslosen Betrieb des Luftlogistikzentrums nicht zwingend notwendig. Es stellt vielmehr eine Beförderungsmöglichkeit für Arbeitnehmer dar, die DHL bereits vor Ort beschäftigt und deren persönliche und soziale Kompetenzen ausgebaut werden sollen. Zudem handelt es sich um allgemeine, nicht nur für die Luftfahrtbranche erforderliche Ausbildungsmaßnahmen, bei denen die erworbenen Kenntnisse problemlos in anderen Unternehmen angewandt werden können und die zudem auch zur Verbesserung des Arbeitsumfelds und der zwischenmenschlichen Beziehungen im Unternehmen beitragen.

(89) Aufgrund der Feststellungen in Randnummern 87 und 88 gelangt die Kommission zu dem Schluss, dass die Ausbildungsmaßnahmen für operative Führungskräfte nicht gesetzlich vorgeschrieben sind und über das hinausgehen, was für den reibungslosen Betrieb des Luftlogistikzentrums von DHL in Leipzig-Halle erforderlich ist. Daher kommen die Kosten für diese Maßnahmen für eine Ausbildungsbeihilfe in Betracht.

c) ***Umfang der erforderlichen Ausbildungsmaßnahmen***

(90) Gemäß der von Deutschland vorgelegten Kostenstudie (siehe Randnummer (37) ließe sich der reibungslose Betrieb des Logistikzentrums mit 134 **Ramp Agents II** sicherstellen. Würden in einem Ladeteam aus 6 Mitarbeitern die beiden als Fahrer tätigen Ramp Agents II durch Ramp Agents I ersetzt, würde den gesetzlichen Anforderungen und den betrieblichen Erfordernissen immer noch Genüge getan. Deutschland macht geltend, dass somit die zusätzlichen 76 Ramp Agents II nicht von DHL geschult werden müssten und dass ihre Ausbildung ohne die Ausbildungsbeihilfe wegfallen würde. Die beihilfefähigen Kosten für diese zusätzlichen 76 Ramp Agents II belaufen sich auf [(0,5-1,5)] Mio. EUR für allgemeine Ausbildungsmaßnahmen und [(0,01-0,03)] Mio. EUR für spezifische Ausbildungsmaßnahmen.

(91) Würde DHL jedoch tatsächlich die als Fahrer vorgesehenen Ramp Agents II durch Ramp Agents I ersetzen, müssten auch Letztere in gewissem Umfang geschult werden, und zwar insbesondere im Hinblick auf das Bedienen des Ground Service Equipment (dies gilt vor allem für Vorfeldführerschein, Vorfeldarbeit und -bestimmungen, Flurförderzeugschein, Unterweisung in die Gefahren der Vorfeldarbeit, Brandschutzunterweisung, Erste Hilfe usw.). Deutschland zufolge belaufen sich die Ausbildungskosten für diese zusätzlichen Ramp Agents I auf [(0,1-0,5)] Mio. EUR für allgemeine Ausbildungsmaßnahmen und [(0,01-0,03)] Mio. EUR für spezifische Ausbildungsmaßnahmen.

(92) Nach Auffassung der Kommission sind die Kosten, die DHL ohnehin für die ergänzende Ausbildung der betreffenden Ramp Agent I tragen müsste, in Abzug zu bringen, so dass sich die beihilfefähigen Kosten für die Ausbildung der zusätzlichen 76 Ramp Agents II auf [(0,4-1) Mio.] EUR belaufen. Da nur diese Ausbildungsmaßnahmen über das notwendige Maß hinausgehen, das DHL in jedem Fall abdecken müsste, gelangt die Kommission zu dem Schluss, dass nur dieser Betrag beihilfefähig ist.

(93) Auch für die **Sicherheitskräfte** gibt Deutschland an, dass das Luftlogistikzentrum von DHL mit nur 70 anstatt der ursprünglich angemeldeten 110 Mitarbeiter reibungslos betrieben werden könnte. Der Wegfall der 40 zusätzlichen Mitarbeiter könnte problemlos durch eine verstärkte Kameraüberwachung aufgefangen werden, ohne dass die Sicherheit des Luftlogistikzentrums beeinträchtigen würde. In der entsprechenden Studie wird die absolute Mindestanzahl von Mitarbeitern ermittelt, die für die Durchführung der Sicherheitskontrollen bei Personen und Fracht erforderlich sind, und mit der Anzahl der Schichten multipliziert. Bei den Berechnungen werden auch die Gesamtzahl der Arbeitstage pro Woche und der Einsatz zusätzlicher Mitarbeiter im Falle von Urlaub oder Krankheit berücksichtigt, so dass ein ununterbrochener Betrieb sichergestellt ist. In der Studie wird der Schluss gezogen, dass bei diesen zusätzlichen Ausbildungsmaßnahmen beihilfefähigen Kosten in Höhe von [(0,05-0,2)] Mio. EUR anfallen würden.

(94) Deutschland führt jedoch zugleich aus, dass DHL die Einstellung von 110 Sicherheitskräften plant, da es als weltweit tätiges Unternehmen mit hoher Reputation jegliche sicherheitsrelevanten Zwischenfälle vermeiden müsse. Solche Vorfälle könnten die Qualität des Frachtverkehrs beeinträchtigen, zu erheblichen Verzögerungen führen und sich nachteilig auf die Kundenbeziehung auswirken. Damit der reibungslose Frachtverkehr nicht gefährdet werde, hat sich DHL daher bewusst für eine „Übersicherung" entschieden. Unter diesen Bedingungen kann die Kommission dem Argument Deutschlands nicht folgen, dass das Logistikzentrum auch mit 70 anstelle von 110 Sicherheitskräften reibungslos betrieben werden könnte. Im Einklang mit ihrem im Randnummer (25) dargelegten Bewertungsrahmen gelangt die Kommission zu dem Schluss, dass die Ausbildungsmaßnahmen zwar nicht gesetzlich vorgeschrieben, aber für den reibungslosen Betrieb des Logistikzentrums erforderlich sind und daher von DHL in jedem Fall durchgeführt werden würden.

(95) Aufgrund dieser Feststellungen kann der Schluss gezogen werden, dass sämtliche Ausbildungsmaßnahmen, durch die 110 Sicherheitskräften die für die Aufnahme der Tätigkeit und den weiteren reibungslosen Betrieb des Luftlogistikzentrums erforderlichen Kenntnisse vermittelt werden sollen, in jedem Fall durchgeführt worden wären. Daher ist die Kommission der Auffassung, dass diese Kosten nicht für eine Ausbildungsbeihilfe in Frage kommen.

Tabelle 3

Berufsgruppe	Angemeldete Anzahl	Ausbildung verpflichtend für	Ausbildung zusätzlich für
Ramp Agent II	210	134	76
Sicherheitskräfte	110	110	0
(operative) Führungskräfte	110	0	110
Flugzeugmechaniker mit Freigabeberechtigung CAT A	97	97	0
Flugzeugtechniker/-mechaniker mit Freigabeberechtigung CAT B 1	68	68	0

(96) Auf der Grundlage der von Deutschland vorgelegten Kostenanalyse berechnete die Kommission die Kosten für die zusätzliche Ausbildungsmaßnahmen wie folgt ([20]):

Tabelle 4

(EUR)

Kostenposition	Ramp Agent II (*)	Mittleres Management	Insgesamt
Ausbilder (Theorie und Praxis)	[…]	[…]	
Verwaltungskosten	[…]	[…]	
Reisekosten	[…] (**)	[…]	
Gesamtkosten Ausbilder	[…]	[…]	[…]
Personalkosten Auszubildende	[…]	[…]	[…] (nur teilweise beihilfefähig)
Beihilfefähige Kosten insgesamt: […]			
Beihilfehöchstintensität: 60 %			
Beihilfe: 1 578 109			

(*) Von den Beträgen in der Tabelle wurden bereits die Ausbildungskosten für Ramp Agents I abgezogen. Die letztgenannten Kosten würden in jedem Fall anfallen, d. h. auch in dem von Deutschland angegebenen alternativen Szenario (Ersatz einer bestimmten Anzahl von Ramp Agents II durch weniger umfassend ausgebildete Ramp Agents I).

(**) Ausgehend von den von Deutschland vorgelegten Informationen sind in den angegebenen Reisekosten die Reisekosten im Zusammenhang mit spezifischen Ausbildungsmaßnahmen in Höhe von […] EUR nicht berücksichtigt, die beihilfefähig wären. Die Kommission geht davon aus, dass die deutschen Behörden auf eine Förderung dieses Betrags verzichtet haben.

([20]) Die zusätzliche Ausbildung umfasst zu einem großen Teil allgemeine Ausbildungsmaßnahmen, nur für Ramp Agents II fallen spezifische Ausbildungsmaßnahmen in Höhe von […] EUR an. Doch auch die Ausbildung für Ramp Agents I, die — ohne die Beihilfe — die besser ausgebildeten Mitarbeiter ersetzen würden, umfasst spezifische Ausbildungsmaßnahmen im Wert von […] EUR, so dass sich die beiden Beträge gegenseitig aufheben.

d) ***Berechnung des zulässigen Beihilfebetrags***

(97) Die angemeldete Maßnahme (mit angemeldeten beihilfefähigen Kosten in Höhe von [(10-15)] Mio. EUR) bezieht sich unter anderem auf Kosten in Höhe von [(8-12)] Mio. EUR, die DHL in jedem Fall, also auch ohne die Ausbildungsbeihilfe, tragen müsste. Dieser Teil der angemeldeten Beihilfe führt nicht zu zusätzlichen Ausbildungsmaßnahmen, sondern betrifft normale betriebliche Aufwendungen des Unternehmens und hat damit eine Senkung der üblicherweise vom Unternehmen zu tragenden Kosten zur Folge. Daher kann die Beihilfe nicht genehmigt werden.

(98) Bei den übrigen Maßnahmen fallen beihilfefähige Kosten in Höhe von [(2-3)] Mio. EUR an. Dies entspricht einem Beihilfebetrag von 1 578 109 EUR. Nur dieser Teil der Beihilfe entspricht den Kriterien für die Vereinbarkeit mit dem Gemeinsamen Markt.

7. **SCHLUSSFOLGERUNG**

(99) Die Kommission kommt zu dem Schluss, dass sich die angemeldete Beihilfe für DHL Leipzig zum einen auf Kosten in Höhe von [(8-12)] Mio. EUR bezieht, die DHL in jedem Fall, also auch ohne die Beihilfe, tragen müsste, und zum anderen auf Kosten in Höhe von 2 630 182 EUR für Ausbildungsmaßnahmen, die über das gesetzlich vorgeschriebene bzw. das für den Betrieb notwendige Maß hinausgehen.

(100) Deshalb vertritt die Kommission die Auffassung, dass der Teil der angemeldeten Beihilfe, der für die betreffenden Ausbildungsmaßnahmen nicht erforderlich ist, nicht zu zusätzlichen Ausbildungsmaßnahmen führt, sondern normale betriebliche Aufwendungen des Unternehmens deckt und somit eine Senkung der üblicherweise vom Unternehmen zu tragenden Kosten ermöglicht. Daher würde die Beihilfe nach Auffassung der Kommission zu einer dem gemeinsamen Interesse zuwiderlaufenden Wettbewerbsverzerrung und Beeinträchtigung der Handelsbedingungen führen. Somit lässt sich die Beihilfe nicht auf der Grundlage von Artikel 87 Absatz 3 Buchstabe c EG-Vertrag rechtfertigen. Da auch keiner der anderen in Artikel 87 Absätze 2 und 3 EG-Vertrag genannten Ausnahmetatbestände gegeben ist, erfüllt die Beihilfe in Höhe von 6 175 198 EUR nicht die Kriterien der Vereinbarkeit mit dem Gemeinsamen Markt.

(101) Die übrigen angemeldeten Maßnahmen mit beihilfefähigen Kosten von [(2-3)] Mio. EUR, für die eine Beihilfe in Höhe von 1 578 109 EUR vorgesehen ist, erfüllen die in Artikel 87 Absatz 3 Buchstabe c EG-Vertrag niedergelegten Kriterien für die Vereinbarkeit mit dem Gemeinamen Markt —

HAT FOLGENDE ENTSCHEIDUNG ERLASSEN:

Artikel 1

Die staatliche Beihilfe, die Deutschland zugunsten von DHL gewähren will, ist in Höhe von 6 175 198 EUR nicht mit dem Gemeinsamen Markt vereinbar.

Der übrige Teil der staatlichen Beihilfe in Höhe von 1 578 109 EUR, die Deutschland zugunsten von DHL gewähren will, ist gemäß Artikel 87 EG-Vertrag mit dem Gemeinsamen Markt vereinbar.

Artikel 2

Deutschland setzt die Kommission binnen zwei Monaten nach Bekanntgabe dieser Entscheidung von den Maßnahmen in Kenntnis, die ergriffen wurden, um dieser Entscheidung nachzukommen.

Artikel 3

Diese Entscheidung ist an die Bundesrepublik Deutschland gerichtet.

Brüssel, den 2. Juli 2008

Für die Kommission

Neelie KROES

Mitglied der Kommission