

POMOC PAŃSTWA — NIEMCY**Pomoc państwa C 18/07 (ex N 874/06) — Pomoc szkoleniowa na rzecz DHL Leipzig****Zaproszenie do zgłaszania uwag zgodnie z art. 88 ust. 2 Traktatu WE****(Tekst mający znaczenie dla EOG)**

(2007/C 213/07)

Pismem z dnia 27 czerwca 2007 r., zamieszczonym w języku oryginału na stronach następujących po niniejszym streszczeniu, Komisja powiadomiła Niemcy o swojej decyzji w sprawie wszczęcia postępowania określonego w art. 88 ust. 2 Traktatu WE dotyczącego wyżej wspomnianego środka pomocy.

Zainteresowane strony mogą zgłaszać uwagi na temat pomocy szkoleniowej, w odniesieniu do której Komisja wszczyna postępowanie, w terminie jednego miesiąca od daty publikacji niniejszego streszczenia i następującego po nim pisma. Uwagi należy kierować do Kancelarii ds. Pomocy Państwa w Dyrekcji Generalnej ds. Konkurencji Komisji Wspólnot Europejskich na następujący adres lub numer faksu:

European Commission
Directorate-General for Competition
State aid Greffe
Rue de la Loi/Wetstraat, 200
B-1049 Brussels
Faks (32-2) 296 12 42

Otrzymane uwagi zostaną przekazane władzom niemieckim. Zainteresowane strony zgłaszające uwagi mogą wystąpić z odpowiednio uzasadnionym pisemnym wnioskiem o objęcie ich tożsamości klauzulą poufności.

TEKST STRESZCZENIA**PROCEDURA**

Planowana pomoc na rzecz DHL w Lipsku, Niemcy, została zgłoszona Komisji dnia 21 grudnia 2006 r.

OPIS

Beneficjentem pomocy jest firma DHL, działająca w sektorze przesyłek ekspresowych, której jedynym właścicielem jest Deutsche Post AG. DHL prowadzi obecnie budowę nowego centrum dostaw i transportu lotniczego w Lipsku-Halle, które ma być oddane do użytku do końca października 2007 r. Centrum dostaw i transportu lotniczego jest prowadzone przez firmy DHL Hub Leipzig GmbH i European Air Transport Leipzig GmbH.

Władze niemieckie zamierzają przyznać pomoc szkoleniową w wysokości 7,753 mln EUR, przy czym koszty kwalifikowane ogółem wynoszą [(10-15)] (*) mln EUR. Szkolenie dotyczy pewnych grup pracowników, takich jak obsługa naziemna w transporcie lotniczym (tzw. Ramp Agents II), pracownicy ochrony, mechanicy dokonujący przeglądu przed lotem i mechanicy pracujący na płycie lotniska. Program szkolenia obejmuje głównie szkolenie ogólne i niektóre szkolenia specjalistyczne.

OCENA

Na obecnym etapie Komisja ma poważne wątpliwości, czy przewidywana pomoc spełnia warunki rozporządzenia Komisji (WE) nr 68/2001 i art. 87 ust. 3 lit. c) Traktatu WE. Z jednej strony Komisja nie jest pewna, czy koszty kwalifikowalne obejmują również godziny produkcyjne. Z drugiej strony Komisja ma powody aby przypuszczać, że beneficjenci musieliby przeszkolić swoich pracowników również przy braku pomocy, ze względu na następujące fakty: po pierwsze, w związku z inwestycjami

poczynionymi w centrum logistycznym w Lipsku, Niemcy, firma DHL musi zatrudnić nowych pracowników aby móc rozpocząć działalność; po drugie, szkolenia te, w dużym stopniu będące szkoleniami ogólnymi, wydają się w większości dotyczyć kwestii technicznych i są zasadniczo natychmiastowo niezbędne, by umożliwić funkcjonowanie centrum przeładunkowego; po trzecie, posiadanie pewnych kwalifikacji i świadectw wydaje się być wymogiem prawnym; po czwarte, znalezienie w pełni przeszkolonych i wykwalifikowanych pracowników transportu lotniczego na rynku europejskim wydaje się być raczej trudne; i wreszcie zlecenie usług podwykonawcom nie wydaje się być opcją korzystną finansowo.

PODSUMOWANIE

Z uwagi na wyżej wymienione wątpliwości Komisja podjęła decyzję o wszczęciu postępowania określonego w art. 88 ust. 2 Traktatu WE.

TEKST PISMA

„Hiermit teilt die Kommission der Bundesrepublik Deutschland mit, dass sie nach Prüfung der von den deutschen Behörden über die vorerwähnte Maßnahme übermittelten Angaben beschlossen hat, das Verfahren nach Artikel 88 Absatz 2 EG-Vertrag einzuleiten.

1. VERFAHREN

1. Nachdem am 23.11.2006 eine Vorbesprechung mit den deutschen Behörden stattgefunden hatte, meldete Deutschland mit Schreiben vom 21.12.2006 eine Beihilfe für DHL an. Mit Schreiben vom 29.1.2007 forderte die Kommission weitere Angaben an, die ihr von Deutschland mit Schreiben vom 13.4.2007 übermittelt wurden.

(*) Informacje poufne

2. BESCHREIBUNG DES PROJEKTS

2.1. Der Empfänger

2. Mit einem weltweiten Umsatz von 18,2 Mrd. EUR im Jahr 2005 gehört DHL zu den führenden Expressdienstleistern. Das Unternehmen ist eine 100 %ige Tochter der Deutschen Post AG.
3. Zur Zeit errichtet DHL in Leipzig-Halle ein neues Logistikzentrum für Expresssendungen und Luftfracht, das Ende Oktober 2007 den Betrieb aufnehmen soll. Die Investitionskosten für dieses Projekt belaufen 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 Beihilfesache N 608/03 mit einer Beihilfehöchstintensität von 28 % genehmigt wurde.
4. Das Zentrum für Expresssendungen und Luftfracht wird von den beiden begünstigten Unternehmen DHL Hub Leipzig GmbH (im Folgenden ‚DHL Hub‘) und European Air Transport Leipzig GmbH (im Folgenden ‚DHL EAT‘) betrieben, die beide über verschiedene Tochterunternehmen zu 100 % der Deutschen Post AG gehören.

2.2. Das Ausbildungsprojekt

5. Das Logistikzentrum wird alle Bodenabfertigungsdienste sowie Preflight-Checks und Ramp-Checks für alle ankommenden und abgehenden Flugzeuge von DHL durchführen. Das Unternehmen beabsichtigt, zu diesem Zweck schrittweise rund 1 500 Personen einzustellen und entsprechend auszubilden. Die notifizierte Beihilfe bezieht sich allerdings auf Ausbildungsmaßnahmen für 485 Beschäftigte.
6. Die deutschen Behörden notifizierte für die Ausbildungsmaßnahme einen direkten Zuschuss in Höhe von 7,753 Mio. EUR, der je zur Hälfte durch den Freistaat Sachsen und das Land Sachsen-Anhalt bereitgestellt wird. Grundlage hierfür sind die jeweiligen Bestimmungen der beiden Bundesländer über die Förderung von Projekten und Ausbildungsmaßnahmen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.
7. Die von DHL geplanten Ausbildungsmaßnahmen werden von DHL Hub (320 Personen) und DHL EAT (165 Personen) durchgeführt.
8. Zunächst begründeten die deutschen Behörden die Erforderlichkeit der Ausbildungsmaßnahme damit, dass nicht genügend qualifizierte Fachkräfte verfügbar seien. Außerdem ziehe man die Ausbildung von Arbeitern am Standort vor, um dem Druck zum berufsbedingten Wohnortwechsel bzw. ‚Berufspendler‘ entgegenzuwirken. Später gab DHL jedoch an, dass es auch auf die geplante Qualifizierungsmaßnahme verzichten und stattdessen Mitarbeiter von Wettbewerbern abwerben bzw. die Dienstleistungen an verschiedene externe Unternehmen vergeben könne.
9. Bei der von DHL Hub angebotenen beruflichen Qualifizierung handelt es sich vornehmlich um allgemeine Ausbildungsmaßnahmen, mit denen den Arbeitern das Wissen und die Fähigkeit zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeiten vermittelt werden soll. Die Ausbildung umfasst einen theo-

retischen Teil und die Vermittlung von praktischen Kenntnissen am Arbeitsplatz. Die Ausbildung von DHL Hub bezieht sich auf insgesamt 320 Beschäftigte für die folgenden Einsatzbereiche, die nachstehend näher erläutert werden:

Tabelle 1

Berufsgruppe	Anzahl	Aufgaben
Flugzeugabfertiger (Ramp Agent II)	210	Be- und Entladen der Luftfahrzeuge
Sicherheitsfachkraft	110	Personen- und Frachtkontrolle
(operative) Führungskräfte	(110) (!)	Aufgaben im mittleren Management; Personalmanagement und Planung, Führungsaufgaben

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

Flugzeugabfertiger (Ramp Agent II)

10. Hauptaufgabe der Ramp Agents ist das zeitgerechte Be- und Entladen der Luftfahrzeuge. Dazu gehört auch das Bedienen und Fahren des sogenannten ‚Ground Service Equipment‘, die Übergabe von Flugunterlagen, das Erstellen von Berichten sowie die Kommunikation mit den Piloten und den Flughafenbehörden.
11. Die Ausbildung zum Ramp Agent umfasst 19 Kurse zuzüglich eines praktischen Ausbildungsteils und erfolgt in 77 Ausbildungstagen, 47 davon am Arbeitsplatz. Laut Notifizierung (Seite 31) richtet sich die Ausbildungsmaßnahme an Arbeiter mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem ähnlichen Bereich oder — nach dem Verständnis der Kommission — idealerweise bereits als Ramp Agent II. Die Kurse sollen von Ende 2006 bis Oktober 2007, d.h. 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. Darüber hinaus beinhaltet die allgemeine Ausbildung Folgendes:
 - ein allgemeines Sicherheitstraining wie Brandschutz, Umgang mit Frachttüren, erste Hilfe, Gefahrgutschulung und Sicherheitsbestimmungen auf dem Vorfeld,
 - ein allgemeines fachbezogenes Training, das zum Erwerb entsprechender Befähigungsnachweise führt wie Vorfeldführerschein, GSE (Einweisung in Abfertigungsgeräte) und Flurförderzeugschein,
 - sonstige technische Ausbildungsmaßnahmen wie Flugzeugbeförderung, Enteisungsmethoden und Einführung in die Vorfelddarstellung sowie,
 - einige allgemeine Schulungen wie z.B. Umweltmanagement (ISO/DIN Norm 14001) oder Qualitätsmanagement und Prozesse (ISO/DIN Normen 9001, 2000).

12. Den deutschen Behörden zufolge sind in den nationalen und europäischen Vorschriften im Prinzip weder eine Mindestmitarbeiterzahl noch spezifische Ausbildungsanforderungen oder Qualifikationen für die Ausübung der Tätigkeit als Ramp Agent II vorgesehen. Deutschland selbst nennt jedoch 5 Kurse, für die diese Feststellung nicht gilt (u. a. Brandschutz, erste Hilfe, Gefahrgutschulung und Sicherheitsbestimmungen auf dem Vorfeld), weil sie für alle Mitarbeiter Pflicht sind ⁽¹⁾, sowie zusätzliche Kurse einschließlich der jeweiligen Ausbildung am Arbeitsplatz, die von einer bestimmten Mindestzahl an Mitarbeitern (ca. 70) absolviert werden müssen, nämlich der Umgang mit den Frachttüren und die mit dem Erwerb eines Befähigungsnachweises verbundenen allgemeinen Ausbildungsmaßnahmen. Diese Personen könnten anschließend ihr Wissen in kurzen Schulungseinheiten an ihre Kollegen weitergeben.
13. Eine andere Lösung, die DHL ins Auge fasst, ist die Vergabe an externe Unternehmen. Hierzu legten die deutschen Behörden eine Kostenanalyse vor, aus der hervorgeht, dass die gesamten Personalausgaben inklusive der Ausbildungsmaßnahmen die Kosten einer externen Vergabe weit übersteigen würden. Die Kostenanalyse ist jedoch insofern recht unspezifisch, als sie nicht zwischen dem von DHL in jedem Fall erforderlichen Ausbildungsbedarf und den über diesen Mindestbedarf hinausgehenden Ausbildungskosten differenziert. Zudem bräuchten die von DHL beauftragten Bildungseinrichtungen zunächst eine entsprechende Schulung, deren Kosten unberücksichtigt blieben. Darüber hinaus lässt die Analyse die Vorteile außer Acht, die mit der Erbringung der Groundhandlingdienste durch das Unternehmen selbst verbunden sind und — wie in der Notifizierung dargelegt — ein wesentlicher Faktor für das gesamte Investitionsprojekt waren.

Sicherheitsfachkräfte

14. Die Tätigkeit einer Sicherheitsfachkraft umfasst die Personen- und Frachtkontrolle zur Gewährleistung eines störungsfreien Betriebs. Die Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft hat nur allgemeine Ausbildungsinhalte zum Gegenstand:
- ein allgemeines Sicherheitstraining wie Brandschutz, erste Hilfe und Gefahrgutschulung,
 - das für Sicherheitsfachkräfte gesetzlich vorgeschriebene fachbezogene allgemeine Sicherheitstraining, wie Abwehr terroristischer Gefahren, Zugangskontrolle, Kontrolle und Durchsuchung, Sicherheit von Gepäck und Fracht, Waffen und sicherheitsbezogene Bereiche,
 - sonstige allgemeine fachbezogene Ausbildungsmaßnahmen, die zu entsprechenden Befähigungsnachweisen wie Vorfeldführerschein führen,
 - sonstige allgemein gehaltene fachbezogene Sicherheits Schulungen in Recht, Waffen- und Sprengstoffkunde, Grundlagen für Kontrollabläufe, Auswertung von Röntgenbildern;
 - einige allgemeine Ausbildungsmaßnahmen wie Qualitätsmanagement und Prozesse (ISO/DIN Norm 9001).

⁽¹⁾ Mitarbeiter, die unmittelbar mit der Fracht zu tun haben, müssen eine anerkannte Lizenz für die Behandlung der Materialien besitzen; alle im nicht öffentlichen Bereich des Flughafens Beschäftigten müssen ein Sicherheitstraining absolvieren; am Flugzeug eingesetzte Mitarbeiter müssen einen Kurs für den Umgang mit Frachttüren absolvieren; darüber hinaus müssen die Mitarbeiter — je nach Tätigkeit — Qualifikationen zur Bedienung von Geräten und Steuerung von Fahrzeugen vorweisen.

15. Den Angaben der deutschen Behörden zufolge entspricht die Ausbildung den einschlägigen nationalen und europäischen Vorschriften. DHL plant eine umfassende Ausbildung in den Sicherheitsbelangen für alle Sicherheitsfachkräfte, die jedoch bei Ausbleiben der staatlichen Unterstützung auf ein Mindestmaß, d.h. das allgemeine fachbezogene Sicherheitstraining, beschränkt würde (warum nicht auf das für alle Ramp Agents II vorgeschriebene allgemeine Sicherheitstraining ist zur Zeit noch unklar). Vorgesehen ist auch hier, die sonstigen allgemein gehaltenen Sicherheitsschulungen nur einer begrenzten Zahl an Mitarbeitern anzubieten, die dann ihr Wissen an die übrigen Mitarbeiter weitergeben.
16. Auch in diesem Fall schlagen die deutschen Behörden eine alternative Lösung, nämlich die Vergabe an externe Dienstleister vor. Den vorliegenden Informationen zufolge liegen die Kosten für eine externe Vergabe etwa [(15-30 %)] (*) unter den Personalkosten von DHL, obwohl die Ausbildungskosten noch gar nicht einbezogen wurden. Warum DHL nicht die kostengünstigere Option, d.h. die Vergabe von Unteraufträgen, wählt, wird von Deutschland nicht erläutert. Die Kostenanalyse ist insofern recht unspezifisch, als sie nicht zwischen dem von DHL in jedem Fall erforderlichen Ausbildungsbedarf und den über diesen Mindestbedarf hinausgehenden Ausbildungskosten differenziert. Angaben, aus denen sich schließen ließe, dass entsprechende Unterauftragnehmer auf dem lokalen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, legen die deutschen Behörden nicht vor.

Ausbildung für das mittlere Management

17. Die Ausbildung für operative Führungskräfte richtet sich an Mitarbeiter, die im gesamten Logistikzentrum zum Einsatz kommen. Nach dem Verständnis der Kommission durchlaufen sie zuerst die vorgenannten Trainingmaßnahmen und anschließend werden ihnen tiefer gehende Kenntnisse zu den von ihnen zu leitenden Bereichen vermittelt. Das Training umfasst außerdem Ausbildungsinhalte wie Arbeitsrecht, Grundlagen der Kommunikation, Personal- und Konfliktmanagement, Teamentwicklung, usw..
18. Bei den Tätigkeiten für DHL EAT geht es hauptsächlich um die Flugzeugwartung vor der Freigabe zum Flug. Die Ausbildungsmaßnahmen für DHL EAT beziehen sich auf die folgenden Tätigkeiten und insgesamt 165 Beschäftigte:

Tabelle 2

Berufsgruppe	Anzahl	Aufgaben
Flugzeugmechaniker mit Freigabeberechtigung CAT A	97	Ausstellung von Freigabebescheinigungen nach einfacher planmäßiger Wartung („Line Maintenance“) und die Behebung einfacher Mängel
Flugzeugmechaniker mit Freigabeberechtigung CAT B 1	68	Ausstellung von Freigabebescheinigungen nach Instandhaltungsarbeiten, einschl. Arbeiten an der Luftfahrzeugstruktur, Triebwerken und mechanischen und elektrischen Systemen

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

19. Gemäß der 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^(?), müssen die an der Wartung der Fluggeräte beteiligten Mitarbeiter zur Ausstellung von Freigabebescheinigung berechtigt sein. Die Voraussetzungen für den Erwerb einer solchen Berechtigung sind in der vorgenannten Verordnung festgelegt und beziehen sich auf Umfang und Inhalt der hierfür erforderlichen Ausbildungsmaßnahmen.
20. Die geplanten Ausbildungsmaßnahmen entsprechen den vorgenannten gesetzlich vorgeschriebenen Anforderungen und beziehen sich auf zwei Qualifikationen: Flugzeugmechaniker mit Freigabeberechtigung (Cat A) und Flugzeugmechaniker mit Freigabeberechtigung (CAT B1). Im Einzelnen beinhaltet die Ausbildung für beide Berufsgruppen Folgendes:
- Englischkurse, einschließlich technisches Englisch,
 - technisches Grundwissen u.a. in Elektrik, Elektronik, Aerodynamik,
 - praktische Anwendung des erworbenen technischen Grundwissens,
 - weiteres vertieftes Training für CAT B 1.
21. An alle EAT-Ausbildungsmaßnahmen schließt sich eine Ausbildung am Arbeitsplatz an, deren Dauer die Zahl der Ausbildungstage, an denen theoretischer Unterricht im Klassenraum stattfindet, bei weitem übersteigt.
22. Die deutschen Behörden wissen, dass DHL sein Luftdrehkreuz nicht ohne entsprechend qualifizierte und lizenzierte Mitarbeiter betreiben kann. Da das gesamte Ausbildungsprogramm durch die vorgenannte Verordnung vorgegeben ist, akzeptieren die deutschen Behörden, dass DHL den Umfang der Ausbildung nicht reduzieren kann. Sie behaupten jedoch, dass DHL bei Ausbleiben der staatlichen Unterstützung überhaupt keine Ausbildung anbieten, sondern stattdessen auf bereits qualifizierte Mitarbeiter von Wettbewerbern oder Unterauftragnehmer zurückgreifen würde.
23. Der von Deutschland vorgelegten Kostenanalyse zufolge sind die Kosten für die Vergabe von Unteraufträgen geringer als die entsprechenden Personalkosten einschließlich der Ausbildungsmaßnahmen (d.h. etwa [(5-20 %)] für CAT A und rund [(10-30 %)] für CAT B 1).

2.3. Förderfähige Ausbildungskosten und geplante Beihilfe

24. Zu den förderfähigen Kosten legte Deutschland folgende Übersicht vor:

Tabelle 3

Kostenposition	Kosten allgemeine Ausbildung für DHL Hub in EUR	Kosten spezifische Ausbildung für DHL Hub in EUR	Kosten allgemeine Ausbildung für DHL EAT in EUR	Kosten spezifische Ausbildung für DHL EAT in EUR
a) Kosten der Ausbilder	[...] EUR	[...] EUR	[...] EUR	[...] EUR
b) Reisespesen für Ausbilder und Auszubildende	[...] EUR (Ausbilder) [...] EUR (Auszubildende)	[...] EUR	[...] EUR [...] EUR	[...] EUR
c) Sonstige laufende Aufwendungen	[...] EUR	[...] EUR	[...] EUR	[...] EUR
d) Abschreibung	[...] EUR	[...] EUR	[...] EUR	[...] EUR
e) Beratungskosten	[...] EUR	[...] EUR	[...] EUR	[...] EUR
Summe a) — e)	[...] EUR	[...] EUR	[...] EUR	[...] EUR
f) Personalkosten Auszubildende	[...] EUR (nur teilweise förderfähig)	[...] EUR (nur teilweise förderfähig)	[...] EUR (nur teilweise förderfähig)	[...] EUR (nur teilweise förderfähig)
Förderfähige Kosten insgesamt	[(30-40 %)] EUR	[(< 1 %)] EUR	[(40-50 %)] EUR	[(10-20 %)] EUR
Förderhöchstintensität	60 %	35 %	60 %	35 %
Voraussichtlicher Förderbetrag	[...] EUR	[...] EUR	[...] EUR	[...] EUR

(?) ABl. L 315 vom 28.11.2003, S. 1.

25. Die förderfähigen Kosten des Ausbildungsvorhabens belaufen sich insgesamt auf [(10-15)] Mio. EUR und der voraussichtliche Betrag der Ausbildungsbeihilfe auf 7 753 000 EUR.

3. BEURTEILUNG DER BEIHILFE

Vorliegen staatlicher Beihilfe

26. 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 öffentlichen Mitteln gewährt wird. Die Maßnahme ist selektiv, weil sie auf DHL beschränkt ist. Dieser selektive Zuschuss ist geeignet, den Wettbewerb zu verzerren, weil er DHL gegenüber anderen Wettbewerbern, die keine Fördermittel erhalten, begünstigt. Schließlich ist festzuhalten, dass der Markt für Expressdienstleistungen, auf dem DHL zu den führenden Unternehmen zählt, durch intensive Handelsbeziehungen zwischen den Mitgliedstaaten bestimmt wird.

Rechtsgrundlage für die Beurteilung

27. Deutschland beantragt die Genehmigung der Beihilfe auf der Grundlage der Verordnung (EG) Nr. 68/2001 der Kommission vom 12. Januar 2001 über die Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag auf Ausbildungsbeihilfen⁽³⁾, geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 363/2004 der Kommission vom 25. Februar 2004⁽⁴⁾ und die Verordnung (EG) Nr. 1976/2006 der Kommission vom 20. Dezember 2006⁽⁵⁾ (im Folgenden die ‚Verordnung‘).

28. Gemäß Artikel 5 der Verordnung sind Beihilfen, deren Höhe für ein einzelnes Ausbildungsvorhaben eines Unternehmens 1 Mio. EUR übersteigt, nicht von der Notifizierungspflicht gemäß Artikel 88 Absatz 3 EG-Vertrag freigestellt. Die Kommission stellt fest, dass die vorgeschlagene Beihilfe in diesem Fall 7 753 307 EUR beträgt, die an ein Unternehmen gezahlt werden sollen und dass die Ausbildungsmaßnahme ein einziges Vorhaben darstellt. Nach Auffassung der Kommission fällt daher die geplante Beihilfe unter die Notifizierungspflicht, der die Bundesrepublik Deutschland nachgekommen ist.

29. Bei der Beurteilung einer einzelnen Ausbildungsbeihilfe, die nicht unter die Freistellungsregelung der Verordnung fällt, muss die Kommission aufgrund dieser Tatsache in Einklang mit ihren früheren Entscheidungen⁽⁶⁾ eine individuelle Beurteilung⁽⁷⁾ auf der Grundlage von Artikel 87 Absatz 3 Buchstabe c EG-Vertrag durchführen, bevor sie die Durchführung der Beihilfe genehmigt. Bei dieser Einzelbeurteilung stützt sich die Kommission allerdings sinngemäß auf die Grundprinzipien der Verordnung über Ausbildungsbeihilfen. Das bedeutet insbesondere, dass sie zunächst überprüft, ob die Maßnahme die formalen Kriterien des Artikels 4 erfüllt.

⁽³⁾ ABl. L 10 vom 13.1.2001, S. 20.

⁽⁴⁾ ABl. L 63 vom 28.2.2004, S. 20.

⁽⁵⁾ ABl. L 368 vom 23.12.2006, S. 85.

⁽⁶⁾ Siehe Entscheidung der Kommission vom 4. Juli 2006 in der Beihilfesache C 40/2005 *Ford Genk*, ABl. C 366 vom 21.12.2006, S. 32 und Entscheidung der Kommission vom 4. April 2007 in der Beihilfesache C 14/2006 *General Motors Belgium* (noch nicht veröffentlicht).

⁽⁷⁾ Dies entspricht auch Erwägungsgrund 16 der Verordnung über Ausbildungsbeihilfen.

30. Außerdem muss die Kommission entsprechend ihrer gängigen Praxis prüfen, ob die Ausbildungsmaßnahme notwendig ist, um die betreffende Tätigkeit durchführen zu können, weil diese Erforderlichkeit der Beihilfe ein allgemeines Vereinbarkeitskriterium ist⁽⁸⁾. Wenn die Beihilfe nicht zu zusätzlichen Tätigkeiten des Begünstigten führt, kann sie weder als ‚Förderung‘ der wirtschaftlichen Entwicklung im Sinne von Artikel 87 Absatz 3 Buchstabe c EG-Vertrag betrachtet, noch als Ausgleich der in Erwägungsgrund 10 der Verordnung genannten Marktschwäche, dass die Unternehmen zu wenig in die Ausbildung ihrer Beschäftigten investieren, angesehen werden.

Vereinbarkeit mit dem Gemeinsamen Markt

31. Die Kommission prüfte zunächst, ob das notifizierte Vorhaben die formalen Kriterien des Artikels 4 der Verordnung erfüllt.

32. Hierzu wird erstens festgestellt, dass die in der Tabelle 3 angegebene Beihilfeintensität unterhalb der Beihilfeobergrenzen nach Artikel 7 Absatz 2 und Absatz 3 von 35 % für spezifische Ausbildungsmaßnahmen (35 % von [...] = [(ca. 5-25 %)]) und 60 % für allgemeine Ausbildungsmaßnahmen (60 % von [...] = [(ca. 75-95 %)]) liegt. Da das Vorhaben in einem Fördergebiet im Sinne von Artikel 87 Absatz 3 Buchstabe a EG-Vertrag durchgeführt werden soll, wäre Deutschland in der Tat berechtigt, die Obergrenzen um 10 Prozentpunkte anzuheben.

33. Zweitens scheinen die in der Tabelle 3 aufgeführten förderfähigen Kosten der Maßnahme Artikel 4 Absatz 7 der Verordnung zu entsprechen. Insbesondere scheinen die förderfähigen Personalkosten für Ausbildungsteilnehmer auf die Höhe der Gesamtkosten der übrigen förderfähigen Kosten begrenzt worden zu sein. Die Kommission stellt allerdings fest, dass ein Großteil der Ausbildung am Arbeitsplatz erfolgen soll und somit vermutlich als produktive Stunden bei den Kosten für die Ausbildungsteilnehmer hätte in Abzug gebracht werden müssen. Die Kommission bezweifelt daher in diesem Stadium des Verfahrens, dass die Kosten für die Ausbildungsteilnehmer richtig berechnet wurden.

Erforderlichkeit der Beihilfe

34. Die Kommission weist darauf hin, dass eine Ausbildungsbeihilfe nur dann im Sinne von Artikel 87 Absatz 3 Buchstabe c EG-Vertrag mit dem Gemeinsamen Markt vereinbar ist, wenn sie nicht unmittelbar für die Leistungen des Begünstigten erforderlich ist⁽⁹⁾. Die Kommission hat Grund zu der Annahme, dass die Begünstigten ihren Beschäftigten auch ohne Beihilfe zumindest bis zu einem gewissen Umfang eine ähnliche Ausbildung bieten müssten. Das schließt jedoch nicht aus, dass einige Ausbildungsmaßnahmen über das Maß hinausgehen, das für die Aufnahme des Betriebs erforderlich ist, und insofern für eine Ausbildungsbeihilfe in Betracht kommen könnten.

⁽⁸⁾ Dies wird in Erwägungsgrund 11 der Verordnung bekräftigt, demzufolge sichergestellt werden muss, dass die Beihilfen auf das Maß beschränkt bleiben, das zur Erreichung des mit Marktkräften allein nicht zu verwirklichenden Gemeinschaftsziels notwendig ist, [...]’.

⁽⁹⁾ Vgl. Entscheidung der Kommission C 14/2006 *Ausbildungsbeihilfe für General Motors in Antwerpen, Belgien* (noch nicht veröffentlicht) und Entscheidung der Kommission C 40/2005, *Ausbildungsbeihilfe für Ford Genk* (ABl. L 366 vom 21.12.2006, S. 32).

35. Nach Auffassung der deutschen Behörden ergibt sich die Erforderlichkeit der Beihilfe aus der Tatsache, dass das Unternehmen die Absicht hat, vornehmlich (gering qualifizierte und/oder arbeitslose) Personen aus dem Einzugsgebiet des Standorts einzustellen, für deren Qualifizierung es zusätzlicher Anstrengungen bedarf. Die Beihilfe soll also vor allen Dingen den Beschäftigten zugute kommen und sich positiv auf die gesamte Region auswirken, die unter einer hohen Arbeitslosigkeit leidet.
36. Darüber hinaus geben die deutschen Behörden an, dass die geplanten Ausbildungsmaßnahmen über den unternehmerisch notwendigen Bedarf hinausgehen. Sie behaupten, dass DHL die Ausbildungsmaßnahmen ohne die Beihilfe nicht in dem im vorliegenden Trainingskonzept dargestellten Umfang durchführen würde. Stattdessen würde das Unternehmen einer begrenzten Anzahl von Beschäftigten nur das erforderliche Minimum an Ausbildung erteilen. Daneben würde es, um den unternehmerischen Erfordernissen gerecht zu werden, bereits qualifizierte Fachkräfte von Wettbewerbern abwerben und Teile seiner Tätigkeiten im Rahmen von Unterverträgen an andere Dienstleister vergeben.
37. Die Kommission ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt aus verschiedenen Gründen nicht von den Argumenten Deutschlands überzeugt.
38. Erstens hat DHL offensichtlich massiv in das Logistikzentrum investiert und will es auch in Betrieb nehmen. Die deutschen Behörden bestätigten, dass die Arbeiter aus Belgien, dem bisherigen Standort des Hubs, grundsätzlich nicht zu einem Wechsel nach Deutschland bereit sind. Um den Betrieb aufnehmen zu können, muss DHL daher neue Mitarbeiter einstellen.
39. Zweitens scheint für den Betrieb des Logistikzentrums eine gewisse größtenteils fachspezifische Ausbildung der Mitarbeiter erforderlich zu sein. Hierfür scheint Folgendes maßgeblich zu sein:
- Vermittlung von für den Geschäftsbetrieb erforderlichen unternehmensspezifischen Kenntnissen, d.h. Kenntnisse über bestimmte auf DHL zugeschnittene Frachtsysteme, die außerhalb von DHL nicht zu Ausbildungsinhalten gehören. Das gilt insbesondere für die spezifischen Ausbildungsmaßnahmen wie den Kurs über Unit Load Device für Flugzeugabfertiger.
 - Erwerb von bestimmten, für den Geschäftsbetrieb gesetzlich vorgeschriebenen Qualifikationen. Anders ausgedrückt bedeutet dies, dass eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern mit Sicherheitsanforderungen vertraut sein müssen. Dies ist gesetzlich vorgeschrieben und bedarf einer formellen Zertifizierung. Dieses Erfordernis ist auf die spezielle Art der Dienstleistungen von DHL zurückzuführen, die grundsätzlich ein erhebliches Sicherheitsrisiko in sich bergen. Die Kommission stellt fest, dass sowohl nach nationalen als auch nach europäischen Rechtsvorschriften beim Umgang mit Frachtstücken als Ramp Agent oder Sicherheitsfachkraft bestimmte Voraussetzungen oder Sicherheitsanforderungen erfüllt sein müssen. Beispielsweise hat der Gesetzgeber je nach Größe der Flugzeugflotte bzw. Frachtonnage eine Mindestmitarbeiterzahl zur Durchführung der entsprechenden Tätigkeiten festgelegt. Außerdem sind die Flugplatzbetreiber und Luftfahrtunternehmen nach Artikel 8 und 9 des deutschen Luftsicherheitsgesetzes verpflichtet, das Sicherheitspersonal und alle übrigen Mitarbeiter entsprechend zu schulen. Ähnliche Vorschriften sind in der deutschen Verordnung über Bodenabfertigungsdienste (Anhang 3) vorgesehen. Demnach scheinen die gesamte Ausbildung bei DHL EAT, die meisten Schulungen für die Sicherheitsfachkräfte sowie mindestens 5 Kurse für Flugzeugabfertiger (d.h. Brandschutz, Umgang mit Frachttüren, erste Hilfe, Gefahrgutschulung und Sicherheitsbestimmungen auf dem Vorfeld) ohnehin gesetzlich vorgeschrieben zu sein. Darüber hinaus muss geklärt werden, ob die Kurse für Flugzeugabfertiger wie erste Hilfe, Sicherheit, Sicherheitsbezogene Bereiche, Umweltmanagement usw. sowie einige vergleichbare Kurse für die Sicherheitsfachkräfte nicht ebenfalls Pflicht sind. Dies gilt auch für die Führungskräfte, die dieselben Qualifikationen vorweisen müssen.
- Vermittlung einer für den Betrieb des Hubs unmittelbar erforderlichen allgemeinen fachbezogenen Ausbildung. Dies bezieht sich auf Kurse für Flugzeugabfertiger wie Flugzeugbeförderung, Flugzeugenteisung, Vorfeldführerschein, Flurförderzeugschein, Sicherheit auf dem Vorfeld usw.
 - Ausbildung am Arbeitsplatz zur Gewährleistung eines reibungslosen Betriebs. Im Rahmen dieser Ausbildung sollen sich die Ausbildungsteilnehmer mit den Arbeitsabläufen vertraut machen, 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.
 - Vermittlung von sonstigen Allgemeinkenntnissen, die nicht unter die Buchstaben b) bis d) fallen.
40. Drittens bezweifelt die Kommission, dass DHL in der Lage wäre, für seinen unternehmerischen Bedarf Arbeitskräfte mit den vorgenannten Fähigkeiten auf dem lokalen oder dem europäischen Arbeitsmarkt anzuwerben. Jedenfalls ist nicht von der Hand zu weisen, dass auf dem lokalen Arbeitsmarkt keine qualifizierten Fachkräfte zu finden sind. Zudem scheint, wie die deutschen Behörden selbst hervorheben, unter den Arbeitnehmern keine Bereitschaft zu bestehen, den Wohnsitz dauerhaft in die neuen Bundesländer zu verlegen. Schließlich gelangte die Kommission in der Besprechung mit den deutschen Behörden zu der Feststellung, dass qualifizierte Fachkräfte für den Luftfrachtbereich auch auf dem europäischen Markt nur schwer zu finden sind. Die Kommission bräuchte hierzu nähere Angaben von DHL und anderen Beteiligten.
41. Viertens bezweifelt die Kommission, dass die Anwerbung bereits qualifizierter Fachkräfte eine angemessene Alternative zur hausinternen Ausbildung ist. Die Kommission geht 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 für DHL eine adäquate Sicherheitsschulung gewährleistet sein muss. Vor allem ist ein fachbezogenes Sicherheitstraining für Sicherheitsfachkräfte erforderlich. Auch die Logistikausbildung und die Ausbildung der Führungskräfte scheinen unerlässlich.

42. Fünftens hegt die Kommission Zweifel, ob DHL tatsächlich auf einige Kurse des Schulungspakets verzichten kann, zumal insbesondere für Flugzeugabfertiger gemäß der Notifizierung vorgesehen ist, dass auch Personen, die bereits einen entsprechenden Befähigungsnachweis besitzen, das gesamte Training noch einmal durchlaufen sollen. Außerdem ist fraglich, ob es wirklich machbar ist, nur eine begrenzte Anzahl von Mitarbeitern auszubilden, weil sich dies negativ auf den reibungslosen Betrieb auswirken könnte. Tatsächlich hat DHL das gesamte auszubildende Personal bereits bewusst eingestellt, so dass es wenig Sinn machen würde, die geplante Ausbildung wegfällen zu lassen und nicht einsatzfähige Mitarbeiter zu bezahlen. Hierzu bräuchte die Kommission auf jeden Fall genauere Angaben.
43. Schließlich hat die Kommission Zweifel an DHLs Behauptung, es würde bei Ausbleiben der Beihilfe auf die geplante Ausbildung verzichten und verschiedene Dienstleistungen an externe Unternehmen vergeben, da zum einen in diesem Fall einige der unter die Buchstaben a), b) und d) fallenden Ausbildungsmaßnahmen dennoch erforderlich wären und zum anderen die gesamte Investition von DHL in Leipzig-Halle gerade darauf ausgerichtet ist, sämtliche Dienstleistungen der Expresspaketlieferung mit eigenen Mitarbeitern zu bewältigen und — wie die Kommission der Besprechung mit den deutschen Behörden entnommen hat — diese Dienstleistungen auch anderen, auf demselben Flughafen tätigen Wettbewerbern anzubieten. Folglich wäre die Vergabe an externe Unternehmen mit zusätzlichen Kosten verbunden und somit nicht die effizienteste Option.
- 4. ENTSCHEIDUNG**
44. Angesichts der oben dargelegten Bedenken hat die Kommission beschlossen, das Verfahren nach Artikel 88 Absatz 2 EG-Vertrag einzuleiten; sie fordert die Bundesrepublik Deutschland daher auf, ihr innerhalb eines Monats nach Eingang dieses Schreibens alle zur Beurteilung der Vereinbarkeit der Beihilfe sachdienlichen Unterlagen, Angaben und Daten zu übermitteln, insbesondere in Bezug auf
- sämtliche Qualifikationen, Sicherheitsanforderungen und Mindeststandards für den Umgang mit Fracht und Luftfahrzeugen, die aufgrund nationaler, europäischer und internationaler Vorschriften gesetzlich vorgeschrieben sind,
 - eine detaillierte Kostenanalyse einschließlich der Kosten für die gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildungsmaßnahmen und/oder des in jedem Fall erforderlichen Mindestausbildungsbedarfs mit Angabe der zusätzlichen Kosten im Vergleich zur externen Vergabe und/oder Anstellung bereits qualifizierter Fachkräfte,
 - Angaben, ob sich die in diesem Sektor übliche Ausbildung auf die gesetzlich vorgeschriebenen Qualifikationen beschränkt oder darüber hinaus geht (was bei dem vorliegenden Projekt der Fall sein soll),
 - Angaben zum nationalen und europäischen Arbeitsmarkt für Luftfrachtdienste, insbesondere zur Verfügbarkeit von qualifizierten und lizenzierten Fachkräften, dem Lohnniveau für diese Facharbeiter sowie sonstige Angaben, die für den Vergleich zwischen Beschäftigten mit und ohne einschlägige Berufserfahrung maßgeblich sind.
45. Deutschland wird ersucht, dem potenziellen Beihilfeempfänger unverzüglich eine Kopie dieses Schreibens zuzuleiten.
46. Die Kommission erinnert Deutschland an die Sperrwirkung des Artikels 88 Absatz 3 EG-Vertrag und verweist auf Artikel 14 der Verordnung (EG) Nr. 659/1999 des Rates, wonach alle rechtswidrigen Beihilfen vom Empfänger zurückgefordert werden können.
47. Die Kommission weist die Bundesrepublik Deutschland darauf hin, dass sie alle Beteiligten durch die Veröffentlichung des vorliegenden Schreibens und einer aussagekräftigen Zusammenfassung desselben im Amtsblatt der Europäischen Union unterrichten wird. Außerdem wird sie die Beteiligten in den EFTA-Staaten, die das EWR-Abkommen unterzeichnet haben, durch die Veröffentlichung einer Bekanntmachung in der EWR-Beilage zum Amtsblatt der Europäischen Union und die EFTA-Überwachungsbehörde durch Übermittlung einer Kopie dieses Schreibens von dem Vorgang in Kenntnis setzen. Alle Beteiligten werden aufgefordert, innerhalb eines Monats nach dem Datum dieser Veröffentlichung ihre Stellungnahme abzugeben.”