

## II

(Nicht veröffentlichungsbedürftige Rechtsakte)

## KOMMISSION

## ENTSCHEIDUNG DER KOMMISSION

vom 26. Oktober 2004

**zur Vereinbarkeit eines Zusammenschlusses mit dem Gemeinsamen Markt und dem EWR-Abkommen**

**(Rechtssache COMP/M.3216 — Oracle/PeopleSoft)**

*(Bekannt gegeben unter Aktenzeichen K(2004) 4217)*

**(Nur der englische Text ist verbindlich)**

**(Text von Bedeutung für den EWR)**

(2005/621/EG)

Am 26. Oktober 2004 erließ die Kommission in einer Fusionskontrollsache eine Entscheidung nach Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 des Rates vom 21. Dezember 1989 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen <sup>(1)</sup>, insbesondere nach Artikel 8 Absatz 2. Eine um vertrauliche Informationen bereinigte Fassung des vollständigen Wortlauts dieser Entscheidung in der verbindlichen Sprachfassung kann auf der Website der Generaldirektion Wettbewerb unter folgender Anschrift eingesehen werden: [http://europa.eu.int/comm/competition/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/competition/index_en.html)

- (1) Am 14. Oktober 2003 wurde ein Zusammenschluss gemäß Artikel 4 der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 („Fusionskontrollverordnung“) bei der Kommission angemeldet. Durch den Zusammenschluss bringt das Unternehmen Oracle Corporation („Oracle“, Vereinigte Staaten) das Unternehmen PeopleSoft Inc. („PeopleSoft“, Vereinigte Staaten) im Wege eines öffentlichen Übernahmeangebots unter seine alleinige Kontrolle im Sinne des Artikels 3 Absatz 1 Buchstabe b der Fusionskontrollverordnung.
- (2) Am 17. November 2003 leitete die Kommission das Verfahren nach Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe c der Fusionskontrollverordnung ein. Nach eingehender Untersuchung des Zusammenschlusses und von dessen voraussichtlichen Auswirkungen auf Kunden, Wettbewerber und andere Akteure auf den relevanten Märkten schickte die Kommission Oracle am 12. März 2003 gemäß Artikel 18 der Fusionskontrollverordnung ihre Mitteilung der Beschwerdepunkte zu. Darin wurde geltend gemacht, dass der Zusammenschluss voraussichtlich zu einer beherrschenden Stellung führt, wodurch ein wirksamer Wettbewerb im Gemeinsamen Markt und im Gebiet des EWR-Abkommens erheblich behindert würde. Am 31. März und am 1. April 2004 fand in Brüssel eine Anhörung statt.
- (3) Nach der Anhörung sandte die Kommission am 7. April 2004 ein Auskunftsverlangen gemäß Artikel 11 der Fusionskontrollverordnung an Oracle und ersuchte das Unternehmen darin um weitere Auskünfte, um für ihre Entscheidung umfassendere Informationen zum Sachverhalt zu haben. Nachdem Oracle darauf nicht geantwortet hatte, verlangte die Kommission diese Informationen mit einer Entscheidung gemäß Artikel 11 Absatz 5 der Fusionskontrollverordnung vom 14. April 2004, woraufhin die in Artikel 10 Absätze 1 und 3 der Fusionskontrollverordnung vorgesehenen Fristen unterbrochen wurden. Nachdem Oracle mit einer Vorlage auf das Auskunftsverlangen der Kommission geantwortet hatte, liefen die Fristen in diesem Verfahren am 7. Oktober 2004 erneut an.
- (4) Parallel zu dem Verfahren der Kommission befassten sich auch die amerikanischen Behörden mit diesem Zusammenschluss. In den USA läuft seit dem 7. Juni 2004 vor dem US-Bezirksgericht Nordkalifornien in San Francisco („US District Court for the Northern District of California in San Francisco“ nachstehend „Bezirksgericht Nordkalifornien“ genannt) ein Gerichtsverfahren. Das Bezirksgericht Nordkalifornien verweigerte mit Urteil vom „9. September 2004“ eine einstweilige Verfügung in dieser Sache. Im Laufe des Prozesses wurden zahlreiche Dokumente von verschiedenen Unternehmen zu dem Zusammenschluss bekannt und wurden (teilweise) auf die

<sup>(1)</sup> ABl. L 395 vom 30.12.1989, S. 1. Verordnung zuletzt geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 1310/97 (AbL. L 180 vom 9.7.1997, S. 1).

Internetseiten des amerikanischen Justizministeriums gestellt. Auch wurden die Aussagen von rund 30 Zeugen im Prozess öffentlich zugänglich gemacht. Ein Teil der Aussagen und Beweise aus dem amerikanischen Gerichtsverfahren ist in diese Entscheidung eingeflossen.

## I PARTEIEN

- (5) Oracle ist ein öffentlich börsennotiertes Unternehmen, dessen Stammaktien auf dem NASDAQ gehandelt werden und das im Bereich der Gestaltung, Entwicklung, Herstellung und des Vertriebs von Unternehmensanwendungssoftware, Datenbanksoftware und Anwendungsserversoftware sowie damit verbundenen Diensten tätig ist.
- (6) PeopleSoft ist ein öffentlich börsennotiertes Unternehmen, dessen Stammaktien auf dem NASDAQ gehandelt werden und das im Bereich der Entwicklung, Herstellung und des Vertriebs von Unternehmensanwendungssoftware sowie damit verbundenen Diensten tätig ist. Im Juli 2003 brachte PeopleSoft J.D. Edwards („JD Edwards“), ein US-Unternehmen, das ebenfalls im Bereich der Anwendungssoftware tätig ist, unter seine Kontrolle.

## II DER ZUSAMMENSCHLUSS

- (7) Bei dem angemeldeten Zusammenschluss geht es um ein öffentliches Übernahmeangebot für die ausstehenden Aktien von PeopleSoft. Am 9. Juni 2003 machte Oracle das öffentliche Übernahmeangebot. Die Bindefrist für dieses Angebot wurde von Oracle wiederholt verlängert. Das Angebot betrifft auch die noch ausstehenden Aktien, die von PeopleSoft bei der Übernahme von JD Edwards herausgegeben wurden. Das Angebot wird von PeopleSoft angefochten und wird auch vom Vorstand von PeopleSoft nicht unterstützt.

## III DIE RELEVANTEN MÄRKTE

### Hochfunktions-HR- und -FMS-Lösungen oder -Software

- (8) Oracle wie auch PeopleSoft sind Anbieter von Unternehmensanwendungssoftware (Enterprise Application Software — „EAS“). EAS-Software wird für wichtige Geschäftsvorgänge eingesetzt, die zur wirksamen Geschäftsleitung auf Unternehmens- oder Zweigstellenebenen nötig sind, wie die Verwaltung der Unternehmensfinanzen, die Automatisierung des Vertriebs und des Marketings eines Unternehmens oder die Verwaltung der Ressourcen für Unternehmensprojekte. EAS, die im Handel als Paket erhältlich ist, wird als „Paketsoftware“ bezeichnet und unterscheidet sich von kundenspezifischer Software, die die gleichen Funktionen wie Paketanwendungen erfüllt, jedoch intern und/oder mit Hilfe von externen Beratern entwickelt wird.

- (9) Die Branche unterscheidet im Allgemeinen zwischen verschiedenen Kategorien von EAS je nach ihrer Funktionalität. Die für die fragliche Transaktion relevanten Kategorien sind Finanzverwaltungssysteme (Financial Management Systems — „FMS“) und Personalverwaltungssysteme (Human Resources — „HR“), die zusammen häufig als Unternehmensressourcenplanung (Enterprise Resource Planning — „ERP“) bezeichnet werden. Die FMS-Suite umfasst in der Regel Software für die Buchführung (Forderungen, Verbindlichkeiten, Hauptbuchkontoführung), Planung und die Haushaltsführung, Berichterstattung, für die Zeit- und Ausgabenplanung und -verwaltung und für die finanzielle Versorgungskette, das HR-Paket umfasst Software sowohl für die Personaldaten- und die Lohnverwaltung als auch für die Leistungsverwaltung. Die anderen grundlegenden Anwendungen („Pillars“) von EAS sind Management der Kundenbeziehungen (Customer Relationship Management — „CRM“) und Lieferkettenmanagement (Supply Chain Management — „SCM“).
- (10) Die Kommission hat festgestellt, dass die relevanten *Produktmärkte* für die Bewertung der fraglichen Transaktion die Märkte für Hochfunktions-FMS- und -HR-Software Anwendungen sind. Da HR- und FMS-Anwendungen für die Abnehmer nicht austauschbar sind, werden sie von der Kommission als zwei verschiedene Märkte betrachtet. Die Hochfunktions-FMS- und -HR-Softwareanwendungen sind für den Bedarf großer komplexer Unternehmen (large and complex enterprises — „LCEs“) bestimmt, die Software und Kundendienste einer besonders hohen Qualität in Bezug auf unter anderem Skalierbarkeit, Konfigurierbarkeit, technischen Stand, Preis, Zuverlässigkeit sowie Qualität der Software und Wiedererkennung der Marke des Anbieters verlangen.
- (11) Die Marktuntersuchung zeigte, dass die Hochfunktions-HR- und -FMS-Software und die Produkte für das mittlere Marktsegment unterschiedliche Merkmale aufweisen. Im Allgemeinen sind Hochfunktions-Softwarelösungen komplexer, bieten mehr Funktionen, sind auf eine größere Benutzerzahl ausgelegt (sowohl was das Gesamtvolumen als auch was das Volumen zusätzlicher Nutzer anbelangt), sind wesentlich teurer (2- bis 5-mal so teuer oder sogar noch teurer) und sind mit höheren Implementierungskosten verbunden als Software für das mittlere Marktsegment. Hochfunktions-HR- und -FMS-Software bieten ein breiteres Spektrum an horizontalen Funktionen und enthalten mehr vertikale Funktionen. Funktionsstarke Software muss auf ein großes Benutzervolumen (beispielsweise bis zu 30 000 Mitarbeiter, die gleichzeitig Employee-Self-Service-Portale benutzen, also Portale, mit denen das Personal online seine Personalakten in Eigenregie verwaltet) und ein großes Transaktionsvolumen ausgelegt und daher ohne weiteres skalierbar sein. Produkte für die mittleren Marktsegmente sind auf Benutzerzahlen in dreistelliger Höhe begrenzt. Hochfunktions-HR- und -FMS-Software kann die komplexen Strukturen großer Unternehmen bewältigen. In großen komplexen Einrichtungen sind normalerweise verschiedene Abteilungen für die einzelnen Geschäftsabläufe zuständig, während bei mittelgroßen und kleinen Unternehmen die Funktionen von einer Person/einigen Personen ausgeübt werden.

- (12) Hochfunktions-HR- und -FMS-Software muss mit den verschiedenen Rechts- und Rechnungslegungssystemen der wichtigsten Wirtschaftszonen und mit den rechtlichen Zuständigkeiten konform sein (zum Beispiel mit US-GAAP, IAS und anderen einzelstaatlichen Systemen); in diesem Zusammenhang können die Systeme großer komplexer Unternehmen in der Regel für mehrere Regionen und verschiedene Währungen gleichzeitig oder fast in Echtzeit eingesetzt werden. Diese Lösungen müssen mindestens Mechanismen haben, mit denen Großunternehmen solche unterschiedlichen Systeme mit geringem Aufwand berücksichtigen können. Darüber hinaus müssen die Anwendungen großer Unternehmen selbst an ein und demselben Standort für mehrere Sprachen gleichzeitig ausgelegt sein, d. h., sie müssen manchmal Sprachen wie Japanisch und Chinesisch anbieten. Lösungen für das mittlere Marktsegment sind in der Regel für die Verwendung in einem bestimmten Wirtschaftsgebiet optimiert und bieten daher wesentlich weniger Sprachen und geografische Unterstützungsoptionen.
- (13) Die Entscheidung der großen, komplexen Unternehmen für EAS-Produkte wird in erster Linie von einer sehr umfassenden Produktpflege und -unterstützung beeinflusst, die für Hochfunktions-HR- und -FMS-Lösungen vorausgesetzt werden kann, aber bei den Lösungen für das mittlere Marktsegment nicht angeboten wird und nicht in gleichem Maße nötig ist. Komplexe Unternehmenssysteme müssen 7 Tage pro Woche 24 Stunden am Tag in Betrieb sein können, was für weltweit tätige Unternehmen unabdingbar ist. Bei einem Unternehmen des mittleren Marktsegments ist im Allgemeinen eine Zentrale in den USA oder Europa mit kleineren Vertriebsbüros oder Zwischenhändlern in anderen Ländern verbunden.
- (14) Die Grundarchitektur von Hochfunktions-Lösungen unterscheidet sich grundlegend von der der Produkte für das mittlere Marktsegment. Oft kann der für Hochfunktions-Lösungen erforderliche Durchsatz nur mit einer Mehrschichtenarchitektur erreicht werden.
- (15) Lösungen für das mittlere Marktsegment haben in der Regel einfachere Schnittstellen oder einfachere Anwendungsprogrammierschnittstellen (Application Programming Interfaces — „APIs“), wodurch sie sich leichter mit anderer Software für das mittlere Marktsegment und mit anderen kleineren Lösungen kombinieren lassen, jedoch wenig Möglichkeiten für die direkte Funktionalitätserweiterung der Software bieten. Hochfunktions-Software hat oft komplexe proprietäre APIs, die eine komplexe vollständige Integration mit anderen groß angelegten Softwarelösungen und — auf den Kunden zugeschnitten — die Hinzufügung von Zusatzfunktionen und die Unterstützung mehrerer gängiger Programmiersprachen ermöglichen.
- (16) Auch hat die Untersuchung der Kommission gezeigt, dass Best-of-Breed-Lösungen oder Punktlösungen, das Outsourcing von HR-Software, Systemintegrationsdienste und bei den Kunden bereits installierte Software keine Konkurrenz bei einer geringfügigen, aber nicht vorübergehenden Erhöhung der Preise darstellen und dass daher alle diese Produkte/Dienste nicht zu den relevanten Märkten zu rechnen sind.

#### *Große komplexe Unternehmen als Kunden*

- (17) Bei Hochfunktions-HR- und -FMS-Lösungen handelt es sich um Softwareanwendungen, die normalerweise von komplexen Einrichtungen/Unternehmen gekauft werden, die einen sehr großen Funktionalitätsbedarf haben, eine hohe Produktleistungsfähigkeit erwarten und schnelle ständige Kundendienstverfügbarkeit benötigen.
- (18) Daher ist die Kommission zu der Schlussfolgerung gelangt, dass es für Hochfunktions-FMS- und HR-Lösungen für große komplexe Unternehmen verschiedene Produktmärkte gibt.

#### *Anbieter von Hochfunktions HR- und -FMS-Software*

- (19) Die Kommission ermittelte außerdem, wer Hochfunktions-FMS- und -HR-Lösungen anbietet. Diese Anbieter üben auf den jeweiligen Märkten Wettbewerbsdruck auf das fusionierte Unternehmen Oracle/PeopleSoft aus.
- (20) Zur Ermittlung der Anbieter prüfte die Kommission, an welchen Ausschreibungen großer komplexer Unternehmen, welche komplexe funktionelle Lösungen im Bereich der HR- und FMS-Anwendungen benötigen, sich diese Anbieter beteiligt hatten. Doch scheint es schwierig, eine klare Trennungslinie zwischen den Kunden anhand der Komplexität ihrer Anforderungen und entsprechend zwischen Abnehmern von Anwendungssoftware, die auf die Anforderungen solcher großen komplexen Unternehmen zugeschnitten ist, und für das mittlere Marktsegment konzipierter Anwendungssoftware zu ziehen. Im Rahmen ihrer Untersuchung verwendete die Kommission Indikatoren, um diese Kunden und die Transaktionen für derartige Softwareanwendungen zu beschreiben.
- (21) Als ersten Indikator für die „Komplexität“ der Anforderungen solcher großen Einrichtungen wählte die Kommission einen Netto-Lizenzwert von 1 Mio. EUR. Dieser Wert schien ein angemessenes erstes Indiz dafür zu sein, dass es bei einer Ausschreibung um Hochfunktions-EAS-Lösungen für große komplexe Unternehmen geht, auch wenn dies nicht bedeutet, dass im Einzelfall auch bei Hochfunktions-FMS- oder -HR-Lösungen ein niedrigerer Wert angesetzt sein kann. Es kann jedoch mit Sicherheit angenommen werden, dass jeder, der bei einer Ausschreibung mit einem Auftragswert von über 1 Mio. EUR für Anwendungen im HR- und FMS-Bereich den Zuschlag erhält, als Anbieter von Hochfunktions-FMS- und -HR-Lösungen betrachtet werden kann. Zusätzlich zu dem Auftragswert nahm die Kommission auch eine Abgrenzung großer komplexer Unternehmen als Kunden vor. Die Marktuntersuchung hat gezeigt, dass eine Angestelltenzahl von über 10 000 oder Einnahmen von über 1 Mrd. EUR ein angemessener Indikator für eine grobe Einstufung eines Unternehmens als großes komplexes Unternehmen sein könnte. Die Kommission kommt zu dem Schluss, dass der ergänzende Satz von Indikatoren für eine erste Einstufung der Angebote verwendet werden kann. Damit kann beurteilt werden, ob die Ausschreibungen auf Hochfunktions-Software für große komplexe Unternehmen betreffen.

- (22) Mit Hilfe dieser Indikatoren analysierte die Kommission die Ausschreibungen, an denen sich EAS-Anbieter in den Jahren 2001 und 2002 beteiligten, sowie die Ausschreibungsinformationen, die die Kommission nach der Anhörung von Oracle angefordert hatte. Außerdem untersuchte die Kommission Ausschreibungsunterlagen aus Gerichtsverfahren in den USA, um zu erkunden, welche Unternehmen solche Softwareanwendungen anbieten.
- (23) Anhand dieses Materials gelangte die Kommission zu dem Schluss, dass auf den Märkten für Hochfunktions-FMS- und -HR-Anwendungen für große komplexe Unternehmen Oracle, PeopleSoft und SAP die wichtigsten Marktteilnehmer sind. Jeder dieser Akteure hat nach eigenen Angaben innerhalb von zwei Jahren mindestens 50 bis 100 Angebote eingereicht, die den Indikatoren entsprachen und daher Hochfunktions-Software für große komplexe Unternehmen (also Unternehmen mit mehr als 10 000 Mitarbeitern und Einnahmen von über 1 Mrd. EUR) betrafen. Jedoch wird aus den Daten der Kommission und den Einlagen von Oracle ersichtlich, dass gelegentlich andere Akteure den Zuschlag bei Ausschreibungen für Hochfunktions-FMS- und -HR-Software, die den Anforderungen großer komplexer Unternehmen genügt, erhalten. Solche anderen Anbieter von Hochfunktions-HR- und/oder -FMS-Software sind: Lawson, Intenia, IFS, QAD und Microsoft. Auch wenn diese Anbieter nur bei einer begrenzten Zahl der Ausschreibungen den Zuschlag erhielten, sind sie entweder in die Endauswahl für Hochfunktions-FMS- und -HR-Software gekommen, oder sie beteiligten sich an Ausschreibungen, bei denen der Lizenzwert meist über 1 Mio. EUR lag.
- (24) Unter Verwendung der Ausschreibungsdaten von Oracle sowie von zwei weiteren Datensätzen aus dem Gerichtsverfahren in den USA führte die Kommission zudem eine ökonometrische Analyse durch, um zu ermitteln, ob Oracle je nach Identität der Anbieter in der Endauswahl des Ausschreibungsverfahrens ein unterschiedliches Angebotsverhalten an den Tag legte. Wenn es zuträfe, dass Oracle öfter größere Preisnachlässe gewährte, wenn SAP oder PeopleSoft in der Endauswahlrunde vertreten waren, als wenn es mit anderen Unternehmen konkurrierte, wäre dies ein indirekter Beleg dafür, dass die drei großen Softwareanbieter vorwiegend miteinander im Wettbewerb standen und dass nur Oracle, SAP und PeopleSoft Hochfunktions-HR- und -FMS-Software anbieten, die den Anforderungen großer komplexer Unternehmen entspricht. Als wichtigstes Ergebnis ist festzuhalten, dass kein signifikanter Unterschied zwischen Oracles Wettbewerbsverhalten gegenüber SAP und PeopleSoft und seinem Wettbewerbsverhalten gegenüber anderen Anbietern festgestellt werden konnte. Dies war auch dann der Fall, wenn ausschließlich Geschäfte mit sehr großem Auftragswert berücksichtigt wurden.
- (25) Die Kommission untersuchte außerdem die Kapazitäten und die Verbreitung der FMS- und HR-Software der anderen Anbieter, nämlich von Lawson, Intenia, IFS, QAD und Microsoft. Vor allem auf Basis der Aussagen und Beweise aus dem Gerichtsverfahren in San Francisco gelangte die Kommission zu folgendem Schluss: Auch wenn jeder dieser Anbieter im Vergleich zu Oracle, PeopleSoft und SAP nur ein beschränktes Produktangebot im Bereich Hochfunktions-HR- und -FMS-Software hat, hat jeder mehrere Kunden im HR- und FMS-Bereich, die als große komplexe Unternehmen eingestuft werden könnten. Diese Anbieter könnten zumindest mit dem vertikalen Produktangebot, auf das sich der Anbieter spezialisiert, deren Bedarf decken.
- (26) Die relevanten Produktmärkte sind daher die für Hochfunktions-FMS- bzw. -HR-Lösungen für große komplexe Unternehmen. Die Hauptakteure auf diesen Märkten sind SAP, Oracle und PeopleSoft. Allerdings ist die Kommission zu dem Schluss gekommen, dass mehrere andere Anbieter zumindest in ihren jeweiligen Nischen Wettbewerbsdruck auf Oracle, PeopleSoft und SAP ausüben könnten und als Anbieter von den Märkten für Hochfunktions-FMS- und -HR-Anwendungen nicht ausgeschlossen werden können. Für die Zwecke der fraglichen Transaktion sind Lawson, Intenia, IFS und Microsoft als Anbieter für Hochfunktions-FMS- und -HR-Anwendungen zu betrachten, während QAD nur als Anbieter für Hochfunktions-FMS-Lösungen einzustufen ist.
- HR- und -FMS-Lösungen oder -Software für das mittlere Marktsegment**
- (27) Die Kommission fand Hinweise darauf, dass der Markt für Softwareanwendungen für mittelgroße Unternehmen (mit jährlichen Einnahmen von zwischen 30 Mio. EUR und 1 Mrd. EUR) ein anderer ist als die Märkte für Hochfunktionslösungen für FMS und HR, und sich wahrscheinlich auch von den Märkten für Anwendungen für Kleinunternehmen (mit Einnahmen unter 30 Mio. EUR) unterscheidet. Anwendungen für mittelgroße Unternehmen sind gewöhnlich Fertiglösungen, die ein begrenztes Funktionsangebotsangebot bieten und nur begrenzt ja nach Bedarf des jeweiligen Unternehmens anders konfiguriert werden können. Getrennte Märkte für FMS- und HR-Lösungen bestehen auch bei Softwareanwendungen für das mittlere Marktsegment, da die FMS- und HR-Funktionen für mittelgroße Unternehmen von der Nachfrageseite her weder untereinander noch durch andere Funktionen anderer wesentlicher Anwendungen (CRM, SCM usw.) substituierbar sind. Darüber hinaus fand die Kommission Hinweise darauf, dass die Anwendungssoftware für kleine Unternehmen nur für die Basisanforderungen von Firmen mit einer einheitlichen Organisationsstruktur ausreicht.
- (28) Eine genaue Abgrenzung der Produktmärkte für HR- und FMS-Lösungen für mittelgroße Unternehmen und der Märkte für Software für kleine Unternehmen kann unterbleiben, da der Zusammenschluss bei keiner der möglichen Marktdefinitionen zu wettbewerbsrechtlichen Bedenken Anlass gibt.

### Räumliche Ausdehnung der betreffenden Märkte

- (29) Die Marktuntersuchung hat klare Indizien dafür erbracht, dass die Märkte für Hochfunktions-HR- und -FMS-Lösungen für große komplexe Unternehmen räumlich den gesamten Weltmarkt erfassen. Die meisten dieser Kunden sind an EAS-Lösungen von Anbietern aus dem EWR, den Vereinigten Staaten und anderen Teilen der Welt interessiert und achten nicht darauf, wo die Muttergesellschaft angesiedelt ist. Die Kommission untersuchte die Frage, ob Oracle je nach Ausschreibungsort ein unterschiedliches Angebotsverhalten an den Tag legte, auch auf der Grundlage von Ausschreibungsdaten, die ihr von Oracle nach der Anhörung übermittelt wurden. Die Daten deuteten nicht darauf hin, dass sich die Preisnachlässe im EWR im Durchschnitt von dem in den USA oder anderswo in der Welt unterscheiden. Daher ist die Kommission zu dem Schluss gekommen, dass die Märkte für Hochfunktions-HR- und -FMS-Lösungen räumlich den gesamten Weltmarkt umfassen.
- (30) Die Märkte für FMS- und HR-Lösungen für das mittlere Marktsegment gehen räumlich möglicherweise nicht über den EWR hinaus. Eine genaue Abgrenzung ist jedoch nicht erforderlich.

## IV WÜRDIGUNG

### A. Marktanteile

- (31) Die Berechnung der Marktanteile auf den relevanten Märkten hat sich als besonders schwierig erwiesen, da weder öffentliche Branchenstudien noch die Verfahrensbeteiligten eine Aufstellung der Einnahmen der Anbieter aufgeschlüsselt nach den Marktsegmenten (oberes und mittleres Marktsegment) geliefert haben und Anbieter ihre Kunden normalerweise nicht nach deren Ertragsvolumen oder der Zahl ihrer Beschäftigten einordnen. Daher hat die Kommission versucht, die wirtschaftliche Stärke der Anbieter auf der Grundlage von Angaben aus Branchenberichten über deren Gesamteinnahmen zu bestimmen, unabhängig davon, ob sie im oberen oder mittleren Marktsegment erzielt werden. Die Marktanteile sind folgender Tabelle zu entnehmen:

Gesamteinnahmen aus Lizenzen 2002 weltweit	(in %)	
	FMS	HR
Oracle	16	13,5
PeopleSoft	9	30
JD Edwards	3	2,5
Oracle/PeopleSoft/JD Edwards zusammen	28	46
SAP	51	40
Lawson	4	9
Intentia	1,5	1,5
IFS	0,5	1
QAD	1	—
Microsoft MBS	14	2,5

Quelle: Gartner, ERP Market Experiences Further Decline: Market Statistics, 2002, veröffentlicht 2003.

- (32) Angesichts der begrenzten Aussagekraft für die jeweiligen Märkte verwendete die Kommission die Marktanteile nur als Anhaltspunkt für die relative Stärke der verschiedenen Anbieter auf den Märkten. Die Marktanteile zeigen, dass Oracle, PeopleSoft (einschließlich JD Edwards) und SAP die Hauptakteure auf dem Markt für FMS- und HR-Lösungen sind. Der Marktanteil der anderen Akteure liegt schätzungsweise zwischen 10 % und 15 %. SAP wäre bei einem Zusammenschluss von Oracle und PeopleSoft weiterhin Marktführer bei FMS, während das fusionierte Unternehmen Oracle/PeopleSoft bei HR die Marktführung übernehmen würde.

### B. Schaffung einer beherrschenden Stellung, durch die der Wettbewerb spürbar behindert wird

#### Hochfunktions-HR- und -FMS-Lösungen oder -Software

##### 1. Nicht koordinierte Wirkungen

- (33) In der Mitteilung der Beschwerdepunkte hatte die Kommission ihre Bedenken zum Teil auf die Feststellung gestützt, dass es eine signifikante Gruppe von Kunden gäbe, für die nach der Transaktion im Wesentlichen nur noch ein Anbieter übrig bliebe. Diese Bedenken basierten auf einer Definition, nach der der Markt nach dem Zusammenschluss nur noch aus Oracle und SAP bestünde. Nach dem Zusammenschluss sind die Wahlmöglichkeiten begrenzt für Kunden, für deren Anforderungsprofil keines der beiden Produkte geeignet ist, Kunden, die es vorziehen, ihre Software nicht auf einer Oracle-Datenbank zu installieren<sup>(1)</sup>, Kunden, die ihre Beziehung zu einem der beiden Anbieter beenden möchten, Kunden, die — um eine Abhängigkeit von einem Anbieter zu vermeiden — es vorziehen würden, ihre FMS- und HR-Software von zwei verschiedenen Anbietern zu kaufen, und Kunden, die eine Lizenz für Software und für die Datenbank vorzugsweise nicht von dem gleichen Anbieter beziehen wollen.
- (34) Angesichts der revidierten Marktdefinition kann die Kommission ihre vorläufige Feststellung, dass diese Kunden nach dem Zusammenschluss faktisch keine Wahlmöglichkeit mehr haben, nicht aufrechterhalten.
- (35) Um festzustellen, ob bei dem angemeldeten Zusammenschluss nicht koordinierte Wirkungen auftreten würden, führte die Kommission mit vier Datensätzen mehrere Regressionstests durch: mit einem Datensatz von PeopleSoft, einem für die Europäische Kommission zusammengestellten Datensatz von Oracle und mit zwei der Oracle-Datensätzen aus den Gerichtsverfahren in den USA. Auf diese Weise wollte sie untersuchen, inwieweit die Wettbewerbssituation bei einer bestimmten Ausschreibung (die durch die Anzahl der Bieter in der Endrunde der Ausschreibung gekennzeichnet ist) Auswirkungen auf den von dem jeweiligen Anbieter gewährten Preisnachlass hatte (d. h. PeopleSoft in dem PeopleSoft-Datensatz und Oracle in den Oracle-Datensätzen).

<sup>(1)</sup> Oracles EAS-Software läuft ausschließlich auf Oracle-Datenbanken, während die Software von PeopleSoft und SAP auf Oracle- und anderen Datenbanken laufen.

- (36) Die Kommission fand heraus, dass generell zwischen dem Auftragswert und dem Preisnachlass eine sehr enge Beziehung bestand. Bei Aufträgen, bei denen der Listenpreis sehr war, konnte man insgesamt von sehr großen Preisnachlässen ausgehen. Die Kommission stellte außerdem fest, dass in einer Reihe von Regressionen, in denen diese Beziehung zwischen Auftragsvolumen und Preisnachlass nicht gebührend berücksichtigt wurde, offenbar die Wettbewerber das Preisnachlassverhalten beeinflussten. Die ursprüngliche Feststellung in der Mitteilung der Beschwerdepunkte basierte auf einer solchen Regression. Als das Auftragsvolumen berücksichtigt wurde, führte die Anzahl der an der Endrunde der Ausschreibung teilnehmenden Bieter nicht länger zu derartigen Wirkungen.
- (37) Die Feststellung, dass — wie in der vorliegenden Sache der Fall — die Anzahl und Identität der Wettbewerber bei einer gegebenen Ausschreibung offensichtlich keine Auswirkungen auf das Verhalten eines Unternehmens haben, beweist für sich genommen nicht, dass der Zusammenschluss keine nachteiligen Folgen für die Kunden haben wird. Es mag eine Vielzahl von Gründen dafür geben, warum die Ausschreibungsdaten keine derartigen Wirkungen hergeben. Anhand der verfügbaren Informationen erscheint es nicht möglich, endgültig zu entscheiden, welcher der verschiedenen Gründe am relevantesten ist. Die Kommission braucht jedoch auch nicht zu einer Schlussfolgerung in dieser Frage zu gelangen, weil klar auf der Hand liegt, dass die Ausschreibungsdaten nicht als entscheidender Beweis für eine wettbewerbswidrige Wirkung des Zusammenschlusses herangezogen werden können, da sich der Wettbewerb nicht nennenswert auf das Verhalten von Oracle ausgewirkt hat.

## 2. Koordinierte Wirkungen

- (38) In der Mitteilung der Beschwerdepunkte hatte die Kommission auch festgestellt, dass — abgesehen von den nicht koordinierten Wirkungen — die beiden verbleibenden Akteure in der Lage wären, durch eine Koordinierung ihres Wettbewerbsverhaltens den Wettbewerb weiter einzuschränken. Der Abstimmungsthese lag eine Marktdefinition zugrunde, die besagt, dass auf dem Markt nach dem Zusammenschluss nur noch Oracle und SAP vertreten wären. Bei dieser Definition wird insbesondere von symmetrischen Marktanteilen des fusionierten Unternehmens Oracle/PeopleSoft und von SAP und gleicher Anreize ausgegangen, da SAP der bei weitem größte Weiterverkäufer der Datenbanken von Oracle ist. Als Parameter für ein gemeinsames Vorgehen ermittelte die Kommission die Kundenverteilung in einem Duopol, eine Abschwächung des Preiswettbewerbs und eine Vereinbarung darüber, die Einführung weiterer Funktionen und die Verbesserung der Produktqualität zu verlangsamen.
- (39) Angesichts der Schlussfolgerungen zur Marktdefinition kann die Kommission nicht folgern, dass der Zusammenschluss aufgrund der koordinierten Wirkungen zu einer kollektiven marktbeherrschenden Stellung des fusionierten Unternehmens Oracle/PeopleSoft und des Unternehmens SAP führen würde.
- (40) Auf einem Markt, auf dem — neben Oracle, PeopleSoft und SAP — auch Lawson, Intenia, IFS, QAD und Microsoft als Anbieter von Hochfunktions-FMS- und -HR-Anwendungen vertreten sind, erscheint es schwierig, zu argumentieren, dass sich diese Akteure möglicherweise über die vorstehend dargelegten Punkte einigen könnten. Insbesondere wird eine Kundenaufteilung angesichts der größeren Gruppe möglicher Anbieter einer solchen Software nicht möglich sein. Durch die größere Anbieterzahl verringert sich auch die Markttransparenz, und Vergeltungsmaßnahmen werden schwieriger. Auch sind die Marktanteile der Marktteilnehmer nicht symmetrisch. Die anderen Anbieter neben Oracle, PeopleSoft und SAP haben auf den relevanten Märkten erheblich kleinere Marktanteile. Sie haben keine mit den Verbindungen von SAP und Oracle vergleichbaren strukturellen Verbindungen im Datenbankbereich. Lawsons Volumen an verkauften Oracle-Datenbanken erscheint verglichen mit SAP gering, und Microsoft verwendet in jedem Fall für seine ERP-Produkte seine eigenen Datenbanken.
- (41) Auch kann die Kommission nicht folgern, dass der Zusammenschluss zu einer Koordinierung lediglich zwischen dem fusionierten Unternehmen Oracle/PeopleSoft und SAP führen wird. Die anderen in dem Abschnitt über die Marktdefinition genannten Anbieter — Lawson, Intenia, IFS, QAD und Microsoft — erscheinen geeignete Alternativen zu sein, denn aus den Daten der Kommission und dem von Oracle nach der Anhörung (am 27. September 2004) vorgelegten Datensatz geht hervor, dass diese Anbieter in Ausschreibungen durchaus auch manchmal den Zuschlag für den Kauf von Software in den relevanten Märkten erhalten haben. Eine Koordinierung des Wettbewerbsverhaltens des fusionierten Unternehmens Oracle/PeopleSoft und des Unternehmens SAP wäre daher auf Dauer nicht möglich.

### *HR- und -FMS-Lösungen oder -Software für das mittlere Marktsegment*

- (42) Auf den Märkten der HR- und FMS-Software für das mittlere Marktsegment sind wesentlich mehr Anbieter aktiv als auf den Märkten für Hochfunktions-HR- und -FMS-Lösungen. Einige Anbieter von Lösungen für mittelständische Unternehmen sind: Oracle, PeopleSoft, SAP, Lawson, Intenia, IFS, QAD, Microsoft MBS, aber auch Sage, SSA Baan, Unit4 Agresso (für FMS und HR); Hyperion, Systems Union oder „Sun Systems“ (nur FMS); Kronos, Ultimate, Midland, Meta4 und Rebus (nur HR). Die Marktanteile für Anbieter von Anwendungen für das mittlere Marktsegment sind nicht verfügbar. Doch anhand der Gesamteinkünfte von 2002 (auf der Grundlage von Branchenberichten) zeigt sich, dass SAP weltweit der stärkste Anbieter im FMS-Markt bleibt; an zweiter Stelle folgt das fusionierte Unternehmen Oracle/PeopleSoft. Weitere wichtige Marktteilnehmer sind Sage, Microsoft MBS, Hyperion, Systems Union und Lawson. Im Markt für HR-Lösungen für das mittlere Marktsegment würde das fusionierte Unternehmen Oracle/PeopleSoft zum stärksten Marktteilnehmer werden, dicht gefolgt von SAP. Andere wichtige Marktteilnehmer für HR wären Kronos, Lawson, Sage und Microsoft MBS.

- (43) Die Auswirkungen des Zusammenschlusses in Europa würden sogar in noch geringerem Maße Bedenken hervorrufen, betrachtet man die Gesamteinnahmen, die die Branchenbeobachter für 2002 für Europa angaben. Die Stellung von SAP wäre im Vergleich zu seiner weltweiten Position sowohl für FMS als auch für HR in Europa besonders stark, wohingegen die Stellung von dem fusionierten Unternehmen Oracle/PeopleSoft in Europa schwächer wäre als dessen weltweite Position. Zahlreiche andere Anbieter üben auf einem europaweiten Markt sowohl für HR- als auch für FMS-Software für das mittlere Marktsegment Wettbewerbsdruck auf die fusionierenden Unternehmen aus.
- (44) Angesichts der begrenzten Stärke von Oracle/PeopleSoft nach einem Zusammenschluss in den Märkten für HR- und FMS-Anwendungen, die sich speziell für mittelgroße Unternehmen eignen und in der Regel von solchen Unternehmen nachgefragt werden, und angesichts der zahlreichen anderen Marktteilnehmer in diesen Märkten kön-

nen wettbewerbsrechtliche Bedenken infolge des Zusammenschlusses auf den Märkten für HR- und FMS-Anwendungen für das mittlere Marktsegment ausgeschlossen werden, ganz gleich, wie diese Märkte konkret abgegrenzt werden.

#### V SCHLUSSFOLGERUNG

- (45) Die Kommission kommt zu dem Schluss, dass der geplante Zusammenschluss nicht zu einer individuellen oder kollektiven marktbeherrschenden Stellung auf den Märkten für Hochfunktions-HR- und -FMS-Lösungen und bei HR- und FMS-Software für das mittlere Marktsegment führen würde oder eine marktbeherrschende Stellung verstärken würde. Dementsprechend erklärt die Kommission den Zusammenschluss gemäß Artikel 2 Absatz 2 und Artikel 8 Absatz 2 der Fusionskontrollverordnung für mit dem Gemeinsamen Markt und mit Artikel 57 des EWR-Abkommens vereinbar.