

Dieser Text dient ausschließlich Informationszwecken.

Eine Zusammenfassung dieser Entscheidung wird in sämtlichen Amtssprachen der Gemeinschaft im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht.

DE

<i>Rechtssache</i>	<i>Nr.</i>
COMP/M.3216	—
ORACLE/PEOPLESOFT	

Nur der englische Text ist verbindlich.

**VERORDNUNG (EWG) Nr. 4064/89
FUSIONSKONTROLLVERORDNUNG**

Artikel 8 Absatz 2
26.10.2004



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 26.10.2004

C(2004) 4217 endg.

ÖFFENTLICHE FASSUNG

Entscheidung der Kommission

vom 26. Oktober 2004

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

(Rechtssache Nr. COMP/M.3216 – Oracle/PeopleSoft)

(Nur der englische Text ist verbindlich.)

(Text von Bedeutung für den EWR)

DIE KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft,

gestützt auf das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum, insbesondere auf Artikel 57,

gestützt auf die Verordnung (EG) Nr. 139/2004 des Rates vom 20. Januar 2004 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen ¹, insbesondere auf Artikel 26 Absatz 2,

gestützt auf die Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 des Rates vom 21. Dezember 1989 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen ², insbesondere auf Artikel 8 Absatz 2,

¹ ABl. L 24 vom 29.1.2004, S.1.

gestützt auf die Entscheidung der Kommission vom 17. November 2003, in dieser Sache ein Verfahren einzuleiten,

nachdem den beteiligten Unternehmen Gelegenheit gegeben wurde, sich zu den Beschwerdepunkten der Kommission zu äußern,

nach Anhörung des Beratenden Ausschusses für die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen³,

gestützt auf den Abschlussbericht des Anhörungsbeauftragten in dieser Sache⁴,

in Erwägung nachstehender Gründe:

I. EINLEITUNG

- (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) Nach Prüfung der Anmeldung kam die Kommission am 17. November 2003 zu dem Schluss, dass die angemeldete Transaktion unter die Fusionskontrollverordnung fällt und dass ernste Zweifel an ihrer Vereinbarkeit mit dem Gemeinsamen Markt und dem EWR-Abkommen bestehen. Die Kommission leitete daher das Verfahren nach Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe c der Fusionskontrollverordnung ein.
- (3) Um den angemeldeten Zusammenschluss umfassend beurteilen zu können, schickte die Kommission Oracle gemäß Artikel 11 Absatz 5 der Fusionskontrollverordnung vom 19. Dezember 2003 ein Auskunftsverlangen zu. Nachdem Oracle nicht fristgerecht zum 8. Januar 2004 auf das Auskunftsverlangen geantwortet hatte, nahm die Kommission eine Entscheidung gemäß Artikel 11 Absatz 5 der Fusionskontrollverordnung an, mit der sie die notwendigen Informationen zur Würdigung des Zusammenschlusses anforderte. Oracle ist dieser Entscheidung nicht fristgerecht nachgekommen. Die Fristen gemäß Artikel 10 Absätze 1 und 3 der Fusionskontrollverordnung wurden daraufhin zum ersten Mal in diesem Verfahren unterbrochen. Nachdem Oracle die Auskunftsverlangen beantwortet hatte, lief die Frist am 12. Februar 2004 erneut an.
- (4) Nach eingehender Untersuchung des Zusammenschlusses und von dessen voraussichtlichen Auswirkungen auf Kunden, Wettbewerber und andere Akteure

2 ABl. L 395 vom 30.12.1989, S.1; berichtigte Fassung ABl. L 257 vom 21.9.1990, S. 13. Verordnung zuletzt geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 1310/97 (ABl. L 180 vom 9.7.1997, S. 1).

3 ABl. C ...vom...200., S. ...

4 ABl. C ...vom...200., S. ...

auf den relevanten Märkten schickte die Kommission Oracle am 12. März 2003 gemäß Artikel 18 der Fusionskontrollverordnung ihre Einwände 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.

- (5) Am 31. März und am 1. April 2004 fand eine Anhörung in Brüssel statt.
- (6) 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 Informationen, um umfassendere Informationen zum Sachverhalt für ihre Entscheidung 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. Oracle hielt sich nicht an die Frist der Entscheidung, woraufhin die in Artikel 10 Absätze 1 und 3 der Fusionskontrollverordnung vorgesehenen Fristen am 14. April 2004 zum zweiten Male unterbrochen wurden.
- (7) Nachdem Oracle mit einer Vorlage auf das Auskunftsverlangen der Kommission geantwortet hatte, liefen die Fristen in diesem Verfahren am 7. Oktober 2004 erneut an.
- (8) Der Beratende Ausschuss beriet am 19. Oktober 2004 über diesen Entscheidungsentwurf.
- (9) 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 des Bezirks 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 Unternehmen zu dem Zusammenschluss bekannt und wurden (teilweise) auf die 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.

II. PARTEIEN

- (10) 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.
- (11) 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

- (12) Am 9. Juni 2003 machte Oracle ein öffentliches Übernahmeangebot zum Aufkauf aller verfügbaren Stammaktien von PeopleSoft. Am 14. Mai 2004 erhöhte Oracle sein Barabfindungsangebot auf 21 USD pro Aktie (der Gesamtkaufpreis für PeopleSoft beläuft sich auf 7,7 Mrd. USD). 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.
- (13) Bei dem angemeldeten Zusammenschluss geht es um ein öffentliches Angebot zur Übernahme der ausstehenden Aktien von PeopleSoft. Es ist daher ein Zusammenschluss im Sinne des Artikels 3 Absatz 1 Buchstabe b der Fusionskontrollverordnung, durch den Oracle die Kontrolle über PeopleSoft erwirbt.

III. GEMEINSCHAFTSWEITE BEDEUTUNG

- (14) Durch den Zusammenschluss wird die Umsatzhöhe des Artikels 1 Absatz 2 der Fusionskontrollverordnung erreicht. Der weltweite Gesamtumsatz der Parteien übersteigt 5 Milliarden EUR; Oracle und PeopleSoft haben in der Gemeinschaft einen Umsatz von je über 250 Millionen EUR. Die Parteien erzielen nicht mehr als zwei Drittel ihres Umsatzes in ein und demselben Mitgliedstaat. Der vorgeschlagene Zusammenschluss hat daher gemeinschaftsweite Bedeutung im Sinne von Artikel 1 Absatz 2 der Fusionskontrollverordnung.

IV. BEURTEILUNG NACH ARTIKEL 2 DER FUSIONSKONTROLLVERORDNUNG

A. DIE RELEVANTEN MÄRKTE

- (15) Der Zusammenschluss hat Auswirkungen auf den Markt für Unternehmenssoftware (im Gegensatz zu Verbrauchersoftware). Unternehmenssoftware kann grob in „Infrastruktursoftware“ und „Anwendungssoftware“ unterteilt werden. Bei Unternehmensanwendungssoftware handelt es sich um Softwareprogramme für einen bestimmten Aspekt der Planung, Durchführung oder Zusammenarbeit in einem Unternehmen, einer Behörde oder einer sonstigen Organisation. Die Anwendungen können allgemein unterteilt werden in i) Produktivitätsanwendungen (Textverarbeitung, Kalkulationstabellen und Client-Kooperationsanwendungen) und ii) Unternehmensanwendungssoftware (enterprise application software „EAS“).
- (16) Oracle und PeopleSoft bieten EAS an, darunter i) Unternehmensanwendungen und ii) Dienste im Zusammenhang mit der Software-Implementierung und -Nutzung (beispielsweise Integrationsdienste, Hilfe und Wartung, Ausbildung und/oder Hosting).

(1) Informationen über EAS-Software

- (17) EAS-Software wird für die wesentlichen Geschäftsvorgänge eingesetzt, die zu einem erfolgreichen Management auf Unternehmens- oder Zweigstellenebene 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 käuflich erworben, geleast, gemietet wird oder durch Outsourcing erhältlich ist, wird als „Paketsoftware“ bezeichnet und unterscheidet sich von kundenspezifischer Software, die die gleichen Funktionen wie Paketanwendungen erfüllt, jedoch in dem jeweiligen Unternehmen und/oder mit Hilfe von externen Beratern eigens entwickelt wird.
- (18) In der Branche, insbesondere bei den Branchenanalytikern, wird im Allgemeinen zwischen verschiedenen Kategorien von EAS nach ihrer Funktionalität unterschieden. So unterscheidet Oracle in seiner Anmeldung zwischen folgenden Kategorien oder grundlegenden Anwendungen („pillars“): 1) Unternehmensressourcenplanung (Enterprise Resource Planning „ERP“), die Anwendungen zur Optimierung der Unternehmensressourcennutzung (Personal, Anlagen, Finanzen) umfasst. Zu dieser Kategorie gehören Finanzverwaltungssysteme (Financial Management Systems „FMS“)⁵, Projektmanagementsoftware (Enterprise Project Management „EPM“)⁶ und Personalverwaltungssoftware (Human Resources „HR“)⁷. (2) Management der Kundenbeziehungen (Customer Relationship Management „CRM“) umfasst Anwendungen, die die Geschäftsfunktionen auf der Kundenseite automatisieren (also Vertrieb, Marketing, Kundendienst und Unterstützung, Call-Center und sämtliche Prozesse der Vertriebsautomatisierung: Bestellungsbearbeitung, Kontaktmanagement, Informationsweitergabe, Bestandsüberwachung und -kontrolle, Verfolgung der Bestellungen, Verkaufsprognosen und -analysen usw.). (3) Lieferkettenmanagement (Supply Chain Management „SCM“) umfasst Anwendungen zur Automatisierung der Planung, Herstellung und Lieferung einer Ware oder eines Dienstes (also Lieferplanung, Herstellung, Ausführung der Bestellung, Verteilung und Logistik, Akquisition und Beschaffung).

⁵ Mit FMS-Anwendungen können Unternehmen und andere Organisationen ihr Hauptbuchkonto führen, die Ausgaben, Zahlungen, Steuern und Forderungen überwachen, Bilanz führen und regelmäßig die Bücher abschließen, Analysen vornehmen, Berichte anfertigen und sie erhalten Unterstützung in Kostenrechnung, Cash Management, interner Rechnungsprüfung, Aktienverwaltung und Risikomanagement.

⁶ Mit Hilfe von EPM können Unternehmen und andere Organisationen Ressourcen (Personal, Ausrüstung, Finanzmittel) im Zusammenhang mit einem Projekt verwalten, die Zusammenarbeit des Unternehmens mit externen Partnern für ein Projekt organisieren und die Verträge, Kosten und Rechnungen für ein Projekt kontrollieren.

⁷ HR-Anwendungen automatisieren die Humanressourcen-Funktionen eines Unternehmens, beispielsweise die Personalverwaltung, Leistungsverwaltung, Lohnverwaltung, Einstellungen, berufliche Entwicklung des Personals (z. B. Fortbildung, Nachfolgeplanung) und Leistungsanalyse sowie -überprüfung. Verschiedene Branchenanalytiker oder Anbieter fassen unterschiedliche HR-Funktionen unter die HR-Kategorie. Solcherlei Anwendungen werden auch als Verwaltungssysteme für Humanressourcen („Human Resource Management Systems“ HRMS), Anwendungen für die Humankapitalverwaltung („Human Capital Management“ HCM) oder für die Verwaltung der Personalbeziehungen („Employee Relationship Management“ ERM) bezeichnet.

- (19) Lieferanten und Branchenanalytiker gebrauchen nicht immer die gleichen Kurzbezeichnungen und sonstigen Bezeichnungen, und Anbieter ordnen gegebenenfalls ähnliche Funktionen in andere Kategorien oder Teilkategorien ihres Angebots ein⁸.
- (20) Daher werden Softwarepakete mit der Software für mehrere oder jeden dieser Zwecke auf dem Markt in Komplettpaketen (auch Suiten genannt) angeboten oder sind, auch wenn sie nicht als Paket angeboten werden, so kombiniert, dass sie den Bedarf der Kunden im Bereich einer bestimmten grundlegenden Anwendung ganz abdecken. Software kann jedoch auch nach den Teilfunktionen unterteilt oder verkauft werden, die sie bieten (das heißt nach den einzelnen Funktionalitäten). So umfassen FMS- und HR-Anwendungen verschiedene Komponenten. Die FMS-Suite umfasst in der Regel Software für die Buchführung, 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. Andere grundlegende Anwendungen (CRM, SCM, usw.) enthalten verschiedene Komponenten mit ihren jeweiligen charakteristischen Funktionen.
- (21) In früheren Entscheidungen ließ die Kommission offen, ob es einen einzigen Markt für Unternehmensanwendungssoftware gibt oder ob man zwischen verschiedenen Märkten im Bereich der Unternehmensanwendungssoftware unterscheiden muss⁹. Zur Beantwortung dieser Frage wurde eine sehr gründliche Marktuntersuchung und -analyse in mehreren Phasen durchgeführt: ausführliche Fragebogen zur Befragung von EAS-Kunden und EAS-Anbietern, umfassende Auswertung der Angebote im Rahmen von Ausschreibungen von EAS-Software (vor allem was HR- und FMS-Lösungen anbelangt) und Auswertung einer riesigen Menge an Aussagen und Unterlagen aus dem Gerichtsverfahren, das in den USA vor dem Bezirksgericht Nordkalifornien verhandelt wird. Auch berücksichtigt die Kommission in dieser Entscheidung das Material, das erst nach Zustellung der Mitteilung der Beschwerdepunkte verfügbar wurde.

(2) Merkmale der EAS-Software-Branche

- (22) Die unterschiedlichsten Unternehmen und Einrichtungen jeder Größe mit Ausnahme der aller kleinsten kaufen EAS-Systeme. Anfangs wurden EAS-Systeme vor allem in größeren Unternehmen eingeführt. Größere Unternehmen und Einrichtungen mit mehreren Standorten und Unternehmensgruppen sind in manchen Fällen Mehrfachabnehmer einer Lösung oder verschiedener Lösungen.

⁸ So werden beispielsweise in den Branchenerhebungen oder durch Anbieter für ähnliche Funktionen in unterschiedlicher Kombination andere Abkürzungen verwendet, wie z. B. Projektmanagement (Project Management, PM), Management der Zusammenarbeit und Kommunikation (Collaboration and Communication Management), Verkaufsmanagement (Sales Management), Verkaufspersonalautomatisierung (Sales Force Automation), Lebenszyklusmanagement (Product Lifecycle Management), Management der Partnerbeziehungen (Partner Relationship Management), usw. Diese Kategorien überschneiden sich mehr oder weniger mit den Kategorien oben.

⁹ Entscheidung der Kommission vom 23.11.1998, Sache IV/M.1114 - SAP / Heidelberger.

- (23) Es gibt verschiedene EAS-Anbieter. Im Wesentlichen werden SAP, Oracle und PeopleSoft auch als „suite suppliers“, also als Anbieter von „Komplettpaketen“ bezeichnet, eine Vielzahl anderer Anbieter gelten als Anbieter von Best-of-Breed-Lösungen oder Punktlösungen. Als „suite suppliers“ werden allgemein Anbieter bezeichnet, die viele verschiedene Anwendungen für unterschiedliche EAS-Funktionen anbieten. Anbieter von Best-of-Breed-Lösungen konzentrieren sich im Allgemeinen auf den Verkauf einer oder weniger erstklassiger Anwendungen, die eine bestimmte Automatisierungsfunktion möglichst optimal gewährleisten (Schwerpunkt auf der „Tiefe“ und nicht auf der „Breite“). Wenn sie sich auf eine bestimmte Nische beschränken, werden sie als Anbieter punktueller Lösungen bezeichnet.

2.1 Die Beschaffung von EAS-Software

- (24) Ein Kunde trifft in der Regel aufgrund einer Ausschreibung mit mehreren Phasen die Entscheidung über den Kauf eines neuen EAS-Systems (z. B. ein neues HR-System, anstatt weitere Nutzer zum alten System hinzuzufügen). Zunächst untersuchen die Kunden, ob die Automatisierung eines oder mehrerer Geschäftsprozesse oder die Verbesserung der Automatisierung durch Substitution eines Systems durch eine neue Anwendung sinnvoll ist. Je nach Struktur und Entscheidungskultur im Unternehmen bzw. in der Einrichtung kann die Entscheidung für ein neues EAS-System auf unterschiedlichen Ebenen getroffen werden (in der für alle Zweigstellen des Unternehmens zuständigen Zentrale oder manchmal unabhängig in Abteilungen oder Unterabteilungen des Unternehmens bzw. der Einrichtung). Oft nehmen die verschiedenen lokalen Branchen und Abteilungen eines Unternehmens selbständig die Auswahl eines EAS-Systems vor.
- (25) Nach Ansicht von Oracle haben potenzielle Kunden bei ihrer Einkaufsentscheidung mehrere Wahlmöglichkeiten, wenn sie sich für den Kauf eines neuen Systems entschieden haben: 1) Kauf eines EAS-Standardpakets, das intern oder extern (Outsourcing) betrieben wird, 2) Entwicklung eines eigenen Systems mit Hilfe eines externen Beraters, das ganz auf den Bedarf des Kunden ausgelegt ist, oder 3) Vergabe eines Vertrags für die Bereitstellung der Funktionalität als Dienstleistung durch einen „reinen“ Outsourcing-Anbieter. Die Wahl einer dieser Optionen hängt von der Kosten-Nutzen-Analyse für jede der Lösungen aus der Perspektive des Kunden ab.
- (26) Sobald die Entscheidung getroffen ist, nimmt der Kunde Kontakt zu verschiedenen EAS-Anbietern auf und stellt ihnen eine Beschreibung des Projekts und des Bedarfs sowie die vom potenziellen Lieferanten angeforderten Vorinformationen zur Verfügung. Das erfolgt in Form eines Auskunftersuchens oder eines Aufrufs zur Einreichung von Angeboten (Request for Proposal, RFP), worauf gegebenenfalls eine Aufforderung zur Abgabe eines Angebots (Invitation to Tender, ITT) folgt. Geht auf den RFP hin keine angemessene Antwort ein, werden einzelne Anbieter kontaktiert. Generell verwenden die Unternehmen nach Möglichkeit Ausschreibungsverfahren für die Beschaffung von EAS-Software. In die Bewertung der Angebote werden normalerweise sämtliche Aspekte einbezogen, darunter die Produktfunktionalität, die strategische Eignung, Referenzen, Kosten, Finanzinformationen, es wird sogar eine förmliche Rasterbeurteilung durch eine Beurteilungsgruppe vorgenommen.

- (27) Unternehmen können es vorziehen, bei bestimmten Anbietern direkt ein Angebot einzuholen, die schon bei einer Vorauswahl als „vorzugsweise auszuwählender Anbieter“ in eine Auswahlliste aufgenommen wurden. Anzumerken ist, dass in Sonderfällen bei Erweiterungen von Systemen um bestimmte Funktionen die Beschaffungsverfahren weniger rigide sind. Bestimmte EAS-Komponenten werden gegebenenfalls bevorzugt, wenn bereits ein kompatibles Komplettpaket vorhanden ist. Bei öffentlichen Einrichtungen gelten die einschlägigen Beschaffungsregeln.

2.2 *Langlebigkeit von EAS-Systemen*

- (28) EAS-Systeme sind langlebig. Kunden zahlen beim Ankauf eine Gebühr und erhalten dadurch eine unbefristete Lizenz. Das ist auch bei HR- und FMS-Lösungen der Fall. Die Antworten der durch die Kommission kontaktierten Kunden zeigen, dass ein HR- und ein FMS-Produkt eine Lebensdauer von rund 10 Jahren hat, und dass sich die Investition in einem etwas kürzeren Zeitraum amortisiert. Wegen der Langlebigkeit der Software wählen Anbieter ein Einkommensmodell, bei dem sie den Großteil ihrer Einkünfte aus EAS-Systemen in Form fester *Annuitäten* (20-25 % der Lizenzgebühr pro Jahr) beziehen, die die Kunden für Wartung und Aufrüstung der installierten Basis bezahlen.
- (29) Oracle zufolge „ist die Langlebigkeit der Grund für die derzeitige Sättigung des Marktes bei den Großunternehmen und für den damit einhergehenden harten Wettbewerb, wenn ein Großunternehmen dann doch einmal ein neues EAS-System anschaffen möchte“; ein weiterer Grund ist der Ausgabenboom Ende der 90er Jahre und die Anstrengungen der Großunternehmen, ihre Software für die Jahrtausendwende und die Einführung des Euro als einheitliche Währung fit zu machen¹⁰. Außerdem – so Oracle - könnten Kunden gegebenenfalls auch die Kaufentscheidung aufschieben, nachdem sie bereits das Verfahren zur Auswahl eines neuen EAS-Systems eingeleitet haben.
- (30) Die Langlebigkeit ist jedoch offenbar kein solch großes Hindernis für neue Absatzmöglichkeiten in Großunternehmen. Erstens wurde der Markt während des IT-Ausgabenbooms nicht vollkommen gesättigt. Beraterfirmen zufolge werden die meisten Unternehmen, die EAS-Systeme verwenden, ihre Systeme in den nächsten drei bis fünf Jahren aufrüsten und/oder erweitern müssen¹¹. Die Kunden planen oft eine fortlaufende Substitution ihrer alten Systeme, um nicht hinter die technische Entwicklung zurückzufallen, um deren Vorteile nutzen und den Geschäftsprozess leichter daran anpassen zu können. Außerdem waren besonders in manchen Branchen (beispielsweise im Finanzsektor) weitgehend intern entwickelte EAS-Systeme vorhanden, die allmählich (bereits) veraltet sind und in Kürze ersetzt werden müssen.

¹⁰ “durability is the reason why the large enterprise space is currently saturated, generating intense competition on the small number of occasions when a large enterprise seeks a new EAS installation“ - Siehe Vorlage zur Marktabgrenzung und wettbewerbsrechtlichen Würdigung hinsichtlich von EAS-Systemen für Großunternehmen, Oracle Corporation, Sache M-3216, 5. November 2003, Randnr. 97 und 104.

¹¹ Siehe u. a. auch Antwort von [Unternehmensname: VERTRAULICH] auf Frage 13 a des Fragebogens der Kommission für Beraterfirmen (Phase I).

2.3 Vertrieb von EAS-Software

- (31) EAS-Produktverkäufe erfolgen nicht alle nach dem gleichen Muster. Die größten Anbieter haben im Allgemeinen in den verschiedenen Regionen eigene Verkaufsabteilungen. Deren Personal ist speziell für eine Region zuständig. Diese Verkaufsabteilungen können auch auf bestimmte Kunden, Branchen und/oder Systeme spezialisiert sein. Manchmal ist auch in jeder Region/jedem Land ein jeweils anderes Verkaufspersonal für Großunternehmen als für mittelgroße Unternehmen zuständig.
- (32) EAS-Verkäufe lassen sich in der Regel wie folgt unterteilen: i) Direktverkäufe durch den Anbieter von EAS-Systemen (meistens mit Hilfe von Handelsvertretern, aber auch in gewissem Maße über Teleshopping und über den elektronischen Handel auf Internet), und ii) Verkäufe durch Partner der EAS-Anbieter (gegebenenfalls im Einzelhandel, häufiger jedoch durch IT-Berater/Integratoren wegen der aufwändigen Implementierung bei EAS-Systemen). Diese Partner sind beispielsweise große Berater-/Integratorfirmen wie Deloitte, Cap Gemini, Accenture und Bearing Point aber auch kleinere Unternehmen, die vorwiegend im Vertrieb tätig sind.
- (33) Obgleich jeder Anbieter seine Eigenheiten hat, richten die meisten großen EAS-Anbieter ihren Vertrieb vor allem auf die in kommerzieller Hinsicht interessanteren Kunden (besonders Kunden, die wegen ihres aktuellen oder künftigen Absatzpotenzials für die Anbieter als „strategische Kunden“ gelten) aus und lassen ihnen eine Sonderbehandlung angedeihen. Wie wichtig ein Kunde ist, kann von der Zahl der verkauften Lizenzen, dem Umsatz, den der Kunde einbringt, und die geografische Präsenz des Kunden (weltweit, regional, lokal) abhängen. Aus diesem Grund sehen die Anbieter für verschiedene Kunden verschiedene Verkaufsstrukturen je nach den Einnahmeaussichten und dem Aufwand vor, der nötig ist, um die Kunden für sich zu werben.
- (34) Die größten EAS-Anbieter legen offenbar vor Beginn des Verkaufszykluses zunächst ihre Verkaufsstrategien („sales leads“) fest. In manchen Fällen wollen sie dadurch feststellen, ob der Verkauf für den hinsichtlich der Größe oberen Teil des Marktes (komplexe Großunternehmen) oder den mittleren Markt bestimmt sein soll, um so auch die geeigneten Verkaufsabteilungen einsetzen zu können. In manchen Fällen sind bestimmte Verkaufsabteilungen auf den Verkauf an neue Kunden spezialisiert, während andere Abteilungen für den Verkauf neuer Module/Funktionen für die vorhandene installierte Kundenbasis zuständig sind.
- (35) Oracle bedient seine wichtigen Kunden im Allgemeinen direkt, während bei kleineren Kunden in der Regel Partner von Oracle eingeschaltet werden. Oracle stellt Kunden, die als potenziell viel versprechende Einnahmequelle gelten, einen eigenen Kundenbetreuer zur Verfügung. Oracle bezeichnet diese Kunden als „named accounts“. Die „named accounts“ werden aufgrund ihres Absatzpotenzials ausgewählt. Innerhalb der für ein Land zuständigen Abteilung wird das Personal bei Oracle im Allgemeinen zudem einer bestimmten Branche zugeteilt, damit sich diese vertikal (auf bestimmte Branchen) spezialisieren können.

2.4 EAS-Preise und Wettbewerbsfaktoren

- (36) Die Preise für EAS-Systeme werden offenbar speziell für das jeweilige Geschäft oder den jeweiligen Kunden festgelegt. In die Kaufpreise der EAS-Systeme sind folgende Komponenten eingerechnet: Lizenzgebühren; Wartung und Unterstützung sowie Implementierungskosten (Kosten der Konfigurierung, Integration und Auslegung der Anwendung auf den Kunden). Nicht alle diese Elemente bringen dem Anbieter von EAS-Paketen notwendigerweise Einnahmen ein. Es hängt davon ab, wer die Installation vornimmt.
- (37) Aus der Marktuntersuchung ging hervor, dass der Preis nicht unbedingt der wichtigste Faktor bei der Entscheidung des Kunden ist; wichtiger sind die Breite und Tiefe des Funktionalitätsangebots, die nachgewiesene Erfahrung eines Anbieters, die Möglichkeit der Verwendung von EAS-Systemen in komplexen Organisationen und die Skalierbarkeit der Systeme.
- (38) Betrachtet man jedoch den Preis und damit verbundene Faktoren, kann man davon ausgehen, dass die gesamten Betriebskosten (Total Cost of Ownership, TCO) im Preis am meisten ins Gewicht fallen. Die TCO umfassen sämtliche Kosten im Zusammenhang mit dem Kauf und dem Betrieb eines IT-Systems¹². In den Vorlagen wurde die Meinung vertreten, dass die größten Kunden mehr Wert auf den Anlageertrag (return on investment ROI) beim Kauf eines EAS-Pakets legen. Dies wäre der Fall, wenn der Kauf als „Investition“ betrachtet wird (wovon ein Großunternehmen normalerweise ausgeht) und nicht als „Kosten“, die möglichst gering zu halten sind (was normalerweise bei mittelgroßen Unternehmen der Fall ist).
- (39) Die EAS-Preise richten sich im Allgemeinen danach, für wie viele Einzelbenutzer, zusätzliche Nutzer oder professionelle Benutzer (je nach dem Preismodell des jeweiligen Anbieters) es angeschafft werden soll und wie viele Lizenzen erteilt werden. Anbieter machen ihre Preise manchmal auch von der Größe der Organisation und der Zahl der Module oder Eigenschaften¹³, die eine Software bietet, oder von der Zahl der Beschäftigten abhängig¹⁴. Wichtige Anbieter legen die Preise „individuell auf der Grundlage verschiedener Faktoren fest, darunter: vorhandene Produktpreise, Produktpreise der Wettbewerber, aktuelle Marktbedingungen und Funktionalität, die ein Produkt bietet“¹⁵. Oft wird besonders für EAS-Komplettpakete auch eine Mindestanzahl an Lizenzen verlangt (also ein Mindestanteil der Beschäftigten, für die eine Lizenz erworben werden muss).

12 Die TOC erfassen: Hardware, Software, Datenbank; Office-Systeme, Kommunikationsausrüstung, Netz; Änderungsmanagement; interne/externe Ressourcen (Ausbildung, Daten-Neukodierung); Neuorganisation der Geschäftsprozesse; Auslegung der Anwendung auf den Kunden und Integration von Back Office Systemen/alten Systemen.

13 Siehe Antwort von Capita auf Frage 6 des Fragebogens der Kommission für Wettbewerber (Phase II).

14 Siehe Antwort von [Unternehmensname: VERTRAULICH] auf Frage 6 des Fragebogens der Kommission für Wettbewerber (Phase II).

15 „... pricing is „created manually based on several factors, including: existing product pricing, competitor product pricing, current market conditions and level of functionality offered in the product.“ - Siehe Antwort von [Unternehmensname: VERTRAULICH] auf Frage 6 des Fragebogens der Kommission für Wettbewerber (Phase II).

- (40) Einige Anbieter haben jedoch auch ein Preismodell entwickelt, bei dem es weniger auf die Zahl der Softwarebenutzer (Einzelplätze) ankommt. Bei diesem Preismodell kann ein Kunde die Software optimal ausnutzen, indem jedem Zugang gewährt wird: den Angestellten, Zulieferern, Anbietern, usw., wenn dies in der Lizenz so vorgesehen ist.
- (41) Die Lizenzgebühren werden in diesem Fall nach der Größe des Kunden berechnet. Bei dieser Methode werden verschiedene Parameter je nach der jeweiligen Funktionalität (HR, FMS, CRM, SCM usw.) und den Kundenmerkmalen (Industrieunternehmen, Finanzinstitution, Behörde, usw.) für die Bestimmung der Größe angesetzt. Dadurch hängen die „Stückkosten“ der Software-Lizenz auch in gewissem Ausmaß von der Größe des Kunden ab.
- (42) Neben der Qualität des EAS-Anbieters und der Breite und Tiefe der angebotenen Funktionalität sind Preisnachlässe gegenüber den Listenpreisen weitere ausschlaggebende Wettbewerbsfaktoren im Ausschreibungsverfahren. Preisnachlässe basieren normalerweise auf dem Volumen der in einer Transaktion gekauften Software, wobei aber auch die vorherigen Käufe des Kunden und frühere Verbindungen oder Kontakte zum Anbieter berücksichtigt werden können. Über die normalen Preisnachlässe hinaus können nach freiem Ermessen auf der Grundlage verschiedener Kriterien erhebliche Preisnachlässe gewährt werden, beispielsweise auf der Grundlage des Wettbewerbsdrucks und der Bedeutung eines Kunden für die Marktstrategie des EAS-Anbieters im Vergleich zu anderen Kunden, des Vorhandenseins von Partnerschaftsabkommens, usw. Nachlässe, die über einen bestimmten Prozentsatz des anfänglichen Lizenzpreises hinausgehen, müssen von leitenden Angestellten des Anbieterunternehmens oder möglicherweise sogar vom Vorstand oder der Geschäftsleitung genehmigt werden.
- (43) Preisnachlässe sind in der EAS-Branche allgemein sehr hoch, die Preise können bis zu 80-90 % unter dem ursprünglichen Listenpreis für die Lizenz liegen. Solche großen Preisnachlässe sind offensichtlich manchmal notwendig, um das Angebot eines Wettbewerbers besonders in der Endrunde des Ausschreibungsverfahrens unterbieten zu können. Dazu kommt es regelmäßig, wenn große Organisationen mit komplexen Funktionsanforderungen, die mit großer Wahrscheinlichkeit auch deutlich größere Preisnachlässe erhalten als mittelgroße und kleine Unternehmen, Projekte mit hohem Auftragswert ausschreiben.
- (44) EAS-Wartungsgebühren (die neben der Behebung von Fehlern manchmal auch ein Produktupdate und eine Programmaufrüstung beinhalten) werden unabhängig von den Lizenzgebühren (in Form von *Annuitäten*) festgesetzt. Diese Gebühren liegen normalerweise bei etwa 15-20 % des „Netto“-Lizenzpreises (also nach dem Preisnachlass). Die Produktunterstützung (Unterstützung per Telefon, usw.) wird auch getrennt berechnet (in der Größenordnung von weniger als 10 % des Netto-Lizenzpreises).

2.5 EAS-Anbieter

- (45) In Branchenerhebungen wurden für jede der wichtigen EAS-Gruppen (ERP, CRM, SCM, usw.) zahlreiche Anbieter von EAS-Softwarepakete ermittelt. EAS-Anbieter unterscheiden sich in ihrer Größe: von großen multinationalen Unternehmen, wie SAP, Oracle, PeopleSoft, Siebel, Microsoft, über Unternehmen,

die bis zu einem bestimmten Grad spezialisiert sind, wie SSA Global/Baan, Lawson, bis zu kleineren Anbietern. Einige Anbieter, darunter SAP und Oracle, PeopleSoft, können auch als Anbieter von Software-Komplettpaketen (Suiten) bezeichnet werden und unterscheiden sich von Anbietern von Punktlösungen („point solution“). Ein typischer Anbieter von Punktlösungen spezialisiert sich auf eine bestimmte Nische oder ein bestimmtes Segment. Anbieter von Punktlösungen stehen nicht unbedingt bei allen wesentlichen Anwendungen in direktem Wettbewerb zu großen EAS-Anbietern, sondern bieten den Kunden komplementäre Lösungen (Zusatzprogramme) für punktuelle Anforderungen an; es geht also um Module/Funktionen für bestimmte Branchen und/oder bestimmte zu automatisierende Verfahren. So wird die Funktion „Zeit- und Personalverwaltung“ (oder ähnliches) bei den wesentlichen HR-Anwendungen Kunden unterschiedlicher Größe oft von Kronos (einem Anbieter von Punktlösungen) zur Verfügung gestellt.

- (46) In verschiedenen Branchen und Anbieterberichten sowie verschiedenen Unterlagen zu EAS-Software wird auch zwischen Anbietern für das obere Marktsegment und denen für das mittlere Marktsegment unterschieden. Anbieter für das mittlere Marktsegment werden normalerweise durch Abgrenzung von den großen Anbietern definiert. Sie konzentrieren sich auf so genannte mittelgroße Kunden im Gegensatz zu Anbietern, die große Unternehmen bedienen.
- (47) Darüber hinaus sind die Systeme der Anbieter für das mittlere Marktsegment in der Regel einfacher konfiguriert und oft fertig verpackt, so dass sie bis zu einem bestimmten Grad, aber nicht vollständig skalierbar sind. Da Kunden des mittleren Marktsegments auf den Preis achten müssen, neigen sie eher zum Kauf einer gebrauchsfertigen Lösung, die beim Kauf billiger ist und auch geringere Betriebskosten verursacht. Produkte für das mittlere Marktsegment erfüllen aber gelegentlich auch die Anforderungen von Kunden des oberen Marktsegments, wenn diese Kunden weniger anspruchsvolle Produktfunktionen brauchen.
- (48) Daher lassen sich die Anbieter/Kunden in beiderlei Hinsicht nicht sauber voneinander abgrenzen, die Kriterien der Unternehmen und Beratergutachten sind nicht einheitlich.

2.6. Outsourcing-Anbieter

- (49) In der Regel ist die Software für EAS-Systeme in den Informatiksystemen des Kunden installiert. Kunden ziehen manchmal auch die Auslagerung von EAS-Systemen in Betracht, um so Kosten einzusparen, die Kapitalausgaben zu vermindern, die Interoperabilität zu verbessern und sich auf das Kerngeschäft des Unternehmens konzentrieren zu können.
- (50) Outsourcing bedeutet in manchen Fällen einfach nur, dass sich die Software, für die der Kunde eine Lizenz hat, auf der Hardware eines anderen Unternehmens befindet („Hosting“). Diese Art des Outsourcings wird normalerweise von Anwendern sowie Integratoren/Beratern wie Accenture, IBM Business Consulting Services und CapGemini Ernst & Young angeboten. Es wird in diesem Fall manchmal als „IT-Outsourcing“ oder „application service provision“ (ASP) bezeichnet.

- (51) Outsourcing kann auch mit einem Transfer der gesamten oder quasi gesamten Aufgabe der Verwaltung, Leitung, personellen Besetzung und Unterstützung einer oder mehrerer Automatisierungsfunktionen (z. B. Lohnverwaltungsfunktionalität bei HR-Anwendungen) zu einem Outsourcing-Anbieter einhergehen. In diesem Fall wird das Outsourcing oft als „Business Process Outsourcing“ (BPO, deutsch: Geschäftsprozess-Outsourcing) bezeichnet. Beim BPO wird normalerweise Software verwendet, für die der Outsourcing-Anbieter eine Lizenz von einem unabhängigen EAS-Anbieter erwirbt; die Software kann in Ausnahmefällen auch vom Outsourcing-Anbieter selbst entwickelt werden (beispielsweise bei ADP und Ceridian).
- (52) Die ausgelagerte EAS-Funktionalität kann dann mit einer Lizenz für die Nutzung der Software zusammen mit den Outsourcing-Diensten oder manchmal als ein integraler Dienst bereitgestellt werden, wenn die Funktionalität durch „Vermietung“ der Software gegen eine regelmäßig zu entrichtende Gebühr geliefert wird (oft über das Internet) (also „software as a service“).

2.7 Berater/Systemintegratoren

- (53) Berater (darunter IT-Integratoren) können bei allen EAS-Transaktionen eine wichtige Rolle spielen und können auch den EAS-Beschaffungsprozess erheblich beeinflussen. Diese Rolle kann sehr unterschiedliche Ausprägungen haben. Manche Kunden erwarten Ratschläge zur Informatiksystemstrategie, einschließlich zur Auswahl der Software. In anderen Fällen machen die Berater gemeinsam mit einem Anbieter infolge eines Aufrufs zur Abgabe eines Angebots ein solches Angebot. Auch kommt es vor, dass sie für eine bereits ausgewählte Software ein Angebot über Implementierungsdienste machen. In diesem Fall erhalten die Berater-Unternehmen keine Anreize von EAS-Anbietern, ihre Produkte vorzuschlagen¹⁶.
- (54) Im Wesentlichen können sie den Kunden über die in Betracht kommenden EAS-Lösungen und den Anbieter über eine optimale Versorgung der Kunden beraten und Implementierungsdienste (darunter auch Integrationsdienste) für die neuen EAS-Systeme des Kunden leisten. In selteneren Fällen können sie auch eine auf die Bedürfnisse des EAS-Kunden zugeschnittene EAS-Lösung entwickeln und/oder sozusagen als „Wiederverkäufer“ von EAS-Systemen fungieren (im Hinblick auf eine mögliche „Partnerschaftsvereinbarung mit Anbietern“). Die größten Beraterunternehmen, die im EAS-Bereich tätig sind, sind Accenture, CapGemini, Ernst & Young, Deloitte, IBM Global Services und Bearing Point. Integratoren haben oft Partnerschaftsvereinbarungen mit einem oder mehreren Anbietern von EAS-Paketen und manchmal auch mit Datenbank-Anbietern.

¹⁶ Siehe Antwort von Deloitte auf Frage 6 d des Fragebogens der Kommission für Beraterunternehmen (Phase II).

(3) Die für die Bewertung des Zusammenschlusses relevanten Märkte

3.1 Die Untersuchung der Kommission

- (55) Die Kommission führte eine umfassende Marktuntersuchung durch, um den Markt abgrenzen zu können. Aufgrund der Ergebnisse der Marktuntersuchung, die vor der Mitteilung der Beschwerdepunkte durchgeführt wurde, ist die Kommission zur Schlussfolgerung gelangt, dass eigene Märkte für „Hochfunktions-“, („high-function“) HR- und FMS-Lösungen für große Einrichtungen mit komplexen Funktionsanforderungen bestehen. Belegt wird dies durch die mit Gründen versehenen Antworten auf die Fragebogen der Kommission, durch Beschreibungen und Auflistungen der EAS-Funktionen von HR- und FMS-Lösungen für das gesamte Spektrum verschiedener Kundengruppen, die im Rahmen der Marktuntersuchung vorgelegt und/oder kommentiert wurden, durch die Nachfragemuster großer Einrichtungen mit komplexen Funktionsanforderungen im Vergleich zu denen des Mittelstands und durch das tatsächliche Lieferangebot wichtiger EAS-Anbieter. Ein weiterer Grund für dieses Ergebnis ist, dass eine für den Mittelstand entwickelte Software nicht in relativ kurzer Zeit so aufgerüstet werden kann, dass sie im oberen Marktsegment eingesetzt werden kann. Aufgrund der Merkmale ihres Produktangebots wurden drei Unternehmen als etablierte Anbieter für Großunternehmen ermittelt, nämlich SAP, Oracle und PeopleSoft.
- (56) Bei der Anhörung und in der Verteidigungsschrift wies Oracle die Marktdefinition entschieden zurück, auf die die Kommission ihre Einwände gegen die Übernahme gestützt hatte. Oracle argumentierte unter anderem, dass angesichts der parallel laufenden Untersuchung in den Vereinigten Staaten „umfassendere Informationen zum Sachverhalt“ vorgelegt werden müssten, bevor die Kommission die Auswirkungen des Zusammenschlusses auf den Wettbewerb abschließend bewerten könnte.
- (57) Aus diesem Grund beschloss die Kommission, die Ermittlung des genauen Sachverhalts in dieser Sache auszudehnen. Nachdem die Kommission weitere Informationen aus den Ausschreibungsdaten, die Oracle nach der Entscheidung vom 14. April 2004 gemäß Artikel 11 Absatz 5 der Fusionskontrollverordnung vorgelegt hatte, und aus den im amerikanischen Gerichtsverfahren gemachten Aussagen und verwendeten Unterlagen zusammengetragen hatte, stellt sie fest, dass der in der Mitteilung der Beschwerdepunkte vertretene Standpunkt, wonach es getrennte Märkte für Hochfunktions-FMS- und -HR-Anwendungen gäbe, in denen nur Oracle, PeopleSoft und SAP sind, nicht zu halten ist. Bei der Bewertung des vorgeschlagenen Zusammenschlusses geht die Kommission davon aus, dass es sich bei den relevanten Produktmärkten um die Märkte für „Hochfunktions“- („high-function“) FMS- und -HR-Lösungen handelt, die von „großen Unternehmen oder Kunden mit komplexen Funktionsanforderungen“ und von „großen Organisationen mit komplexen Funktionsanforderungen“ nachgefragt werden. Allerdings sind auch andere Anbieter neben Oracle, PeopleSoft und SAP zum Zweck der Bewertung des Zusammenschlusses als Marktteilnehmer in diesen Märkten zu betrachten.
- (58) Die Argumentation der Kommission ist in den folgenden Erwägungen dargelegt.

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

- (59) Die Marktuntersuchung hat gezeigt, dass bei den komplexen EAS-Lösungen nach grundlegenden EAS-Anwendungen oder Funktionsgruppen unterschieden werden muss. Voneinander abzugrenzen sind insbesondere die Hochfunktions-Lösungen im Bereich des FMS und des HR einerseits und die anderen grundlegenden Anwendungen (oder Funktionsgruppen) wie CRM, SCM oder PM andererseits. Abgesehen davon, dass jede grundlegende Anwendung, also HR, FMS, SCM, CRM, eng mit einer bestimmten Geschäftsfunktion verbunden ist und daher weder aus der Sicht des Abnehmers noch aus der des Anbieters (in geringerem Maße) ersetzbar ist, ist zu bedenken, dass FMS- und HR-Lösungen im Gegensatz zu anderer Anwendungssoftware für Unternehmen das administrative und finanzielle Rückgrat des ganzen Unternehmens oder der ganzen Einrichtung in sämtlichen Branchen und die wichtigste Anwendungssoftware in einem Unternehmen ist (ihre Back-Office-Funktionen).
- (60) Für diese beiden Funktionsgruppen (HR und FMS) brauchen die Kunden mit Bedarf an leistungsstarken Funktionen (wie große Organisationen mit komplexen Funktionsanforderungen) Software und Kundendienste mit besonders hohen Leistungsmerkmalen. Bei den von dieser Transaktion betroffenen FMS- und HR-Softwarelösungen handelt es sich um solche, die in Komplettpakete integriert werden können und für die normalerweise ein umfassender Kundendienst und umfassende Unterstützung angeboten werden. Diese Lösungen weisen in der Regel besondere Komplexitäts- und Leistungsmerkmale auf, die die erwähnten hohen Anforderungen erfüllen und daher üblicherweise von großen Kunden mit komplexen Anforderungen gekauft und verwendet werden (nachstehend werden diese EAS-Lösungen als „Hochfunktions“-Lösungen oder „Hochfunktions“-Software bezeichnet).
- (61) In Beantwortung der Mitteilung der Beschwerdepunkte der Kommission wandte Oracle ein, dass die von der Kommission verwendeten Begriffe wie ein großes Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen (LCE) und „Hochfunktions-HR- und -FMS-Lösungen“, die nicht definiert sind, wenn man davon absieht, dass es häufige Querverweise darauf gibt, vage und in der Wirtschaft nicht gebräuchlich seien¹⁷.
- (62) Hierzu ist vorzuschicken, dass sich die Kommission im Laufe der Untersuchung erst allmählich ein vollständiges Bild vom Markt machen konnte. Bei FMS- und HR-Software kann aufgrund der Produktpreisfestsetzung, der Merkmale und der beabsichtigten Verwendung – aus der Sicht der Fusionskontrolle – zwischen Software mit besonders hohen Leistungsmerkmalen, die sich für Organisationen mit den höchsten Funktionsanforderungen eignet, und einfacherer Software unterschieden werden, die auf einen geringeren Durchsatz ausgelegt ist und sich für weniger komplexe oder einfachere Organisationen eignet. Wenn in der Mitteilung der Beschwerdepunkt von „Hochfunktions“-Software gesprochen wird, dann ist Software gemeint, die die verschiedensten Geschäftsprozesse auf einem hohen Leistungsstand ausführen kann. Eine solche Hochfunktions-Software unterscheidet sich von anderer Software u. a. in ihrer Skalierbarkeit, Konfigurierbarkeit, ihrem Preis und in der Zuverlässigkeit, Qualität

¹⁷ Siehe Antwort von Oracle auf die Mitteilung der Beschwerdepunkte der Kommission, Randnummer 31.

der Software und Wiedererkennbarkeit der Marke des Anbieters¹⁸. In der Wirtschaft sind andere Bezeichnungen gebräuchlich („upmarket software“, „tier-one software“, „enterprise software“)¹⁹. Der Verkaufsprozess dieser „Hochfunktions-Software“ bzw. „Unternehmenssoftware“ ist langwierig. Am Anfang des Prozesses steht zunächst ein umfassender Informationsaustausch zwischen einem in Frage kommenden Anbieter und dem Kunden.

- (63) Software mit weniger hohen Leistungsmerkmalen wird als „mid-market software“, also als Software für das mittlere Marktsegment bezeichnet. Diese Software hat andere Produktmerkmale und wird als Fertiglösungspaket geliefert.
- (64) In Beantwortung der Mitteilung der Beschwerdepunkte der Kommission gab Oracle an, dass die von der Kommission ermittelten Produktmerkmale nicht ausschließlich mit einer Kundengruppe verbunden seien und dass bestimmte Kriterien für EAS relevanter seien als für HR und FMS. Ob ein System skalierbar ist, hängt von der IT-Infrastruktur ab, und nicht von der Anwendungssoftware. Zuverlässigkeit und Qualität sind auch wesentliche Merkmale im mittleren Marktsegment. Das trifft ebenso auf die Produktunterstützung und die Markenwiedererkennung zu. Die Kommission hatte nicht erklärt, warum sich „Hochfunktion“ in Bezug auf die Funktionalität auf „große Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen“ beziehen sollte (wie auch immer definiert).

3.1.1.1 Produktmerkmale für Hochfunktions-HR- und -FMS-Software

- (65) Die Marktuntersuchung hat sehr wohl belegt, dass die Hochfunktions-HR- und -FMS-Software und die Produkte für das mittlere Marktsegment unterschiedliche Merkmale aufweisen. Im Allgemeinen ist Hochfunktions-Software komplexer, bietet mehr Funktionen, ist auf eine größere Benutzerzahl ausgelegt (sowohl was das Gesamtvolumen als auch was das Volumen zusätzlicher Nutzer anbelangt), ist wesentlich teurer (2 bis 5 mal so teuer oder sogar noch teurer) und ist mit höheren Implementierungskosten verbunden als Software für Kunden im mittleren Marktsegment²⁰. Auch „werden in einem kleinen bis mittelgroßen Unternehmen

¹⁸ Zum Begriff der „Skalierbarkeit“ siehe Fußnote 26. Qualität und Zuverlässigkeit bedeuten, dass EAS-Produkte nicht ausfallen (Minimierung von Fehlern) und bei einem Ausfall schnell wieder in Betrieb genommen werden können (Wiederanlauffähigkeit).

¹⁹ Siehe Aussagen von Richard Berquist und Marco Iansiti vor dem Bezirksgericht Nordkalifornien.

²⁰ In diesem Zusammenhang ist die Antwort von Shell auf Frage 2 des Kundenbefragungsbogens sehr aufschlussreich (Phase II): „Ein Großkunde wie Shell kommt normalerweise nicht um EAS-Lösungen herum, um das sehr breite Spektrum an steuerlichen, rechtlichen und funktionalen Anforderungen in den verschiedenen Ländern bewältigen zu können. Bei den großen Unternehmen unseres Konzerns kommen diese sehr vielschichtigen Anforderungen selbst innerhalb eines einzigen Unternehmens vor. Die EAS-Lösungen für Großkunden unterscheiden sich dadurch, dass ihre eingebauten Funktionen auf diese unterschiedlichen Anforderungen ausgelegt sind. Zwar würden sich verschiedene Lösungen für mittelgroße und kleine Kunden in einem bestimmten Umfeld eignen, doch gibt es wenige, die auf viele verschiedene Umgebungen gleichzeitig anwendbar sind, besonders wenn ein einziges System für sehr heterogene Umgebungen eingesetzt werden soll.“ („A large customer like Shell typically has to use EAS solutions to deal with a highly diverse range of fiscal, legal and functional requirements in countries around the world. In our larger affiliates the diversity of requirements can even be found within that single affiliate. The distinguishing feature of EAS solutions for large customers is that they can cater for a large part of this diversity within the range of functionality built into the solutions. While there might be several solutions suitable for mid-size and small customers in a particular environment, there are few which could be deployed across many

bestimmte Prozesse im Wesentlichen weiterhin manuell erledigt werden (möglicherweise mit einfachen Tools wie Kalkulationstabellen, usw.). In einem größeren Unternehmen lohnt sich die Automatisierung eines größeren Teils der Prozesse, und diese sind eher standardisiert und formalisiert²¹.

3.1.1.2 Erforderliche Funktionalitäten für HR- und FMS-Software

- (66) Hochfunktions-HR- und -FMS-Software ist oft breiter angelegt als die entsprechenden Lösungen für das mittlere Marktsegment; d. h. Hochfunktions-Lösungen bieten ein breiteres Spektrum an horizontalen Funktionen (also Anzahl einzelner Module mit verschiedenen Funktionen) und enthalten mehr vertikale Funktionen (d. h. Module, die eine breite Palette von Möglichkeiten für eine bestimmte Funktionalität bieten)²². So enthält die Suitenlösung Enterprise (früher PeopleSoft8) von PeopleSoft für das obere Marktsegment zwischen vier- und zehnmal so viele Seiten, Datensätze (Tabellen/Ansichten) und Zeilenzahlen als EnterpriseOne (das für das mittlere Marktsegment entwickelt wurde und früher eine Lösung von JD Edwards war)²³.
- (67) Zudem sind Hochfunktions-Lösungen meistens leichter zu konfigurieren und flexibler (sie haben beispielsweise mehr Konfigurationsoptionen)²⁴. Dies führt eher

different environments, especially if deploying a single system to span multiple environments.“) Siehe auch Antwort von Siemens auf die Fragen 2, 3 und 8 des Kundenbefragungsbogens (Phase II) und Antwort von EDF auf die Fragen 3, 7 und 8 des Kundenbefragungsbogens (Phase II) .

- ²¹ “in a small to medium sized business some processes remain essentially manual (with possible simple support tools such as spreadsheets, etc.). In a larger enterprise, automation is justified for a greater proportion of processes which are more likely to be standardised and formalised.“ - Siehe Antwort von Nestlé auf Frage 3 des Kundenbefragungsbogens (Phase II).
- ²² Beispiele für die Breite und Tiefe der horizontalen Module, die nicht speziell im mittleren Marktsegment, doch in den meisten Unternehmenssystemen sehr häufig anzutreffen sind, sind: Aktienmanagement, Kostenrechnung getrennt nach Arbeitsvorgängen, Reichweite der vom Benutzer bestimmten Arbeitsablaufplanung und mehrschichtige Amortisierung und Aufwands- und Ertragsrechnung.
- ²³ Wie bereits gesagt, hat Funktionalität im Wesentlichen zwei Komponenten: Breite bedeutet die Zahl der Anwendungen, also die verschiedenen grundlegenden Funktionen HR, FMS, SCM, CRM, usw. Die Tiefe bedeutet die Zahl der unterschiedlichen Funktionen/Module innerhalb jeder grundlegenden Funktion, beispielsweise die Zahl der Tabellen für Sprachen, Geschäftsvolumen, usw. HR kann aus rund 70 Modulen bestehen (z. B. Lohnverwaltung für USA, Lohnverwaltung für Kanada, usw.), FMS hat ungefähr 50 Module und SCM rund 30. Kunden des oberen Marktsegments benötigen in der Regel eine große Zahl von Modulen. Die Zahl der Datentabellen und Seiten sind gute Indikatoren für Breite und Tiefe und daher für die allgemeine Komplexität der Software. Die Zahl der Tabellen und Seiten eignet sich auch als Indikator für die Komplexität eines Unternehmens. Beide Zahlen werden von Unternehmen in Verfahren zur Prüfung der Möglichkeit eines Zusammenschlusses/einer Übernahme verwendet.
- ²⁴ Siehe Antwort von Shell auf Frage 3 des Kundenbefragungsbogens (Phase II): „Ein großes EAS-System, beispielsweise eines von SAP oder PeopleSoft, wie es von Shell verwendet wird, hat buchstäblich Tausende von Optionen für die Konfiguration und Benutzung, und in jeder Implementierung wird nur jeweils ein Bruchteil dieser Optionen verwendet. Wie vorstehend erklärt, ist eine solche Vielzahl von Möglichkeiten besonders in den Bereichen zu finden, in denen dies aufgrund externer Umstände erforderlich ist, und kann daher nicht von dem Kunden beeinflusst werden, vor allem also im FMS, HR, CRM und Verkaufsmanagement.“ („A large EAS solution such as from SAP or PeopleSoft, as used by Shell, has literally thousands of options for ways in which the solution can be configured and used, and in any one implementation only a subset of those options

in größeren als in kleineren Unternehmen oft zu einer umfangreichen Anpassung der Pakete an die jeweiligen Bedürfnisse. EAS-Systeme für das mittlere Marktsegment sind hingegen besonders auf den Bedarf kleinerer Unternehmen oder Abteilungen in größeren Unternehmen ausgelegt²⁵.

3.1.1.3 Leistungsfähigkeit des Produkts

Transaktionsvolumen

- (68) Hochfunktions-Software muss auf ein sehr großes Benutzervolumen (beispielsweise 30.000 Mitarbeiter, die gleichzeitig Employee-Self-Service-Portale benutzen, also Portale, mit denen das Personal seine Personalakten in Eigenregie verwaltet) und ein großes Transaktionsvolumen ausgelegt sein. Die Leistungsfähigkeit einer Software hinsichtlich beider dieser Aspekte wird als „Skalierbarkeit“²⁶ bezeichnet. Produkte für das mittlere Marktsegment sind in der Regel nur auf mehrere Hundert Benutzer ausgelegt. Hochfunktions-Software unterscheidet sich daher u. a. durch ihre große Skalierbarkeit von Anwendungssoftware für das mittlere Marktsegment²⁷.

Workflow und Funktionstrennung

- (69) Hochfunktions-HR- und -FMS-Software kann mit den komplexen Strukturen großer Unternehmen fertig werden. In großen Einrichtungen mit komplexen Funktionsanforderungen sind normalerweise verschiedene Abteilungen für die einzelnen Geschäftsabläufe zuständig, während bei mittelgroßen und kleinen Unternehmen eine solche Spezialisierung auf bestimmte Aufgaben weniger ausgeprägt ist. In der Regel werden die HR-Funktionen in großen Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen von mehreren Abteilungen durchgeführt, in Unternehmen des mittleren Marktsegments bleibt das einer Abteilung/wenigen Mitarbeitern überlassen. In diesen Fällen sind in großen Unternehmen Funktionen

would actually be used. As explained above, this variety is found especially in those areas where it is dictated by external circumstances and therefore outside the ability of the customer to control, in particular FMS, HR, CRM and Sales Management“).

²⁵ Siehe beispielsweise Antwort von [Unternehmensname: VERTRAULICH] auf Frage 2 a i) des Fragebogens der Kommission für Wettbewerber (Phase II). Siehe auch Antwort von [Unternehmensname: VERTRAULICH] auf Frage 2 des Fragebogens der Kommission für Wettbewerber (Phase II).

²⁶ Skalierbarkeit ist im Wesentlichen die Fähigkeit zur Verarbeitung von Daten. Sie hängt sowohl von der Hardware und Software als auch vom Datenvolumen ab, das zu bearbeiten ist. Ein guter Indikator für die Skalierbarkeit ist die *Anzahl von Datenreihen*, die gleichzeitig bearbeitet werden können. Skalierbarkeit wird auch als die Anpassungs- und Leistungsfähigkeit einer Anwendung bei der Einführung neuer Technologien ohne Erhöhung der Materialkosten betrachtet, da die Datenverarbeitungsanforderungen von Unternehmen mit der Zeit größer werden.

²⁷ Siehe Antwort von Shell auf Frage 8 viii) des Kundenbefragungsbogens (Phase II). „[...] Bei Shell machen in erster Linie die Verkaufs- und Vertriebsoperationen das größte EAS-Transaktionsvolumen aus, diese sind jedoch eng mit anderen FMS-Prozessen verknüpft. In unseren größeren Systemen muss ein solches Datenvolumen bewältigt werden, dass anspruchsvollere Architekturen notwendig sind, als das bei Systemen für kleinere Kunden der Fall ist.“ („[...] in Shell’s context the highest volumes of EAS transactions are driven primarily by the sales and distribution operations, but these are closely integrated with some of the FMS processes. In our larger systems there is an inherent need to handle volumes of data that require more sophisticated approaches to the architecture than are supported by small-customer systems.“)

wie „Self Service“, zusätzliche Nutzer, Beurteilung, usw. umso wichtiger. Hochfunktions-Lösungen bieten daher hoch komplizierte Workflow-Systeme und sind auf die typische Funktionstrennung in großen Organisationen ausgelegt. Unternehmen im mittleren Marktsegment ziehen minimale Workflow-Prozesse vor und sind eher in der Lage, die Arbeitsabläufe in den Abteilungen ohne aufwändige Software zu verwalten.

- (70) Darüber hinaus kommen beim Workflow-System in einem Großunternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen oft Fragen der „Zugangsberechtigung“ zum Tragen (beispielsweise ein komplexes System verschiedener Berechtigungsstufen für Änderungen in der Lohnverwaltung). Wenn viele Hierarchieebenen und Standorte involviert sind, wird die Datensicherheit sehr wichtig; große Einrichtungen mit komplexen Funktionsanforderungen müssen viele HR-Kategorien und Finanzverwaltungsaufgaben mit sehr unterschiedlichen Befugnissen und Datenzugangsrechten definieren. Das muss in der Anwendungssoftware für Geschäftsabläufe vorgesehen sein.

Kompatibilität mit verschiedenen Rechts- und
Rechnungssystemen und mit mehreren Sprachen

- (71) Hochfunktions-FMS- und -HR-Software muss angemessene Mechanismen für die Bearbeitung und Berichtigung der finanziellen Ergebnisse vieler verschiedener Betriebsgesellschaften und Tochtergesellschaften in verschiedenen Wirtschaftsbereichen (Funktionen der Konzernbilanzen, Überprüfbarkeit, Finanz- und Risikomanagement) bieten und muss mit den verschiedenen Rechts- und Rechnungssystemen der wichtigsten Wirtschaftszonen und mit den rechtlichen Grundsätzen konform sein (zum Beispiel mit US-GAAP, IAS und anderen einzelstaatlichen Systemen). In dieser Hinsicht können Lösungen für große Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen in der Regel für mehrere Regionen und verschiedene Rechtssysteme gleichzeitig oder quasi in Echtzeit eingesetzt werden. Diese Lösungen müssen mindestens Mechanismen haben, mit denen Großunternehmen solche unterschiedlichen Systeme mit geringem Aufwand berücksichtigen können.
- (72) Darüber hinaus muss Hochfunktions-Software selbst an ein und demselben Standort für mehrere Sprachen gleichzeitig ausgelegt sein (die Sprachen der wichtigsten Wirtschaftszonen), d. h. sie müssen manchmal Sprachen wie Japanisch und Chinesisch anbieten (einschließlich Unicode²⁸-Unterstützung).
- (73) 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. Zwar funktionieren sowohl die Lösungen für das mittlere Marktsegment als auch EAS für Unternehmen normalerweise mit mehreren Währungen, doch haben die EAS-Lösungen für Großunternehmen im Allgemeinen wesentlich größere Kapazitäten und ermöglichen die Anzeige aller Transaktionen zusammengefasst, jeder einzelnen Transaktion und der gesetzlichen Zahlungsmittel.

²⁸ Unicode ist ein Code für asiatische Schriftzeichen.

3.1.1.4 Produktunterstützung

- (74) Die Entscheidung der LCEs für EAS-Produkte wird in erster Linie von einer sehr umfassenden Produktunterstützung 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 ist²⁹. Komplexe Unternehmenssysteme müssen „24 Stunden, 7 Tage pro Woche“ in Betrieb sein können, was für weltweit tätige Unternehmen unabdingbar ist. Große Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen schaden ihrem Ruf, wenn sie nicht in der Lage sind, ihre Finanzgeschäfte effizient auszuführen und die vom Markt erwarteten Finanzberichte rechtzeitig vorzulegen; ihre wesentlichen Geschäfte sind weltumspannend. Die Ausstattung mit Systemen kann sich auf die Reaktionszeiten der Systeme auswirken. Es wäre verwunderlich, wenn große Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen in Systeme investierten, die einen Betrieb „24 Stunden am Tag/ 7 Tage pro Woche“ nicht ermöglichen oder ähnliche unterstützungsintensive Anforderungen nicht erfüllen. Bei einem Unternehmen des mittleren Marktsegments sieht die Situation eher so aus, dass eine Zentrale in den USA oder auf dem europäischen Markt mit kleineren Vertriebsbüros in anderen Ländern verbunden ist.

3.1.1.5 Grundarchitektur

- (75) Aus der Marktuntersuchung ging hervor, dass Hochfunktions-HR- und -FM-Software nicht zu Software aufgerüstet werden kann, die für große Einrichtungen mit komplexen Anforderungen interessant ist³⁰.

Mehrschichtenarchitektur im Vergleich zu einfacherer Architektur

- (76) Die Grundarchitektur von Hochfunktions-Lösungen unterscheidet sich grundlegend von der der Produkte für das mittlere Marktsegment. Oft kann der für

²⁹ Siehe Antwort von British Airways auf Frage 8 x) des Kundenbefragungsbogens (Phase II). „[...] in unserem Servicemodell bieten wir eine unternehmensinterne Unterstützung der Informatikumgebung und ‚1st/2nd Level Support‘ für die EAS-Anwendungen. Aufgrund der zentralen Bedeutung unserer HRMS- und FMS-Systeme müssen wir jedoch bei größeren Anwendungsproblemen eine Reaktionsfähigkeit innerhalb von 4 Stunden und eine lokale Unterstützungshierarchie (Support Escalation) im Land bieten können. Kunden des mittleren Marktsegments haben oft keine internen IT-Kapazitäten und sind daher noch stärker auf die EAS-Anbieter angewiesen. In großen Unternehmen treten natürlich häufiger Probleme auf, weshalb verstärkt Wartungspersonal nötig ist. Dadurch haben wir einen Größenvorteil bei internen Unterstützungsfunktionen.“ („our service model is that we would provide in house support for the computing environment and 1st/2nd level support for the EAS applications. However, given the critical nature of our HRMS and FMS systems, we would require 4 hour response and local in country support escalation in event of major problems with the applications. Mid-market customers may not have an in house IT capability and therefore may be even more reliant on the EAS supplier. The number of incidents for a large enterprise would be higher and therefore requires more resource to maintain which gives us economies of scale for the in-house support function.“)

³⁰ Siehe u. a. Antwort von Unilever auf Frage 12 des Kundenbefragungsbogens (Phase II). Siehe auch Antwort von Siemens auf Fragen 11 und 12 des Kundenbefragungsbogens (Phase II), Antwort von Canal Plus auf Frage 12 des Kundenbefragungsbogens (Phase II), Antwort von ATT auf Fragen 11 und 12 des Kundenbefragungsbogens (Phase II).

Hochfunktions-Lösungen erforderliche Durchsatz nur mit einer Mehrschichtenarchitektur erreicht werden³¹.

- (77) Die HR-Lösung von PeopleSoft für große, weltweit präsenste Kunden enthält ein Vielfaches der Datentabellen, die das Produkt von JD Edwards für das mittlere Marktsegment bietet. Die Systemarchitektur für große Unternehmen muss skalierbar sein, sie muss also angemessene Transaktionsraten für große Benutzerzahlen erreichen können. Die Marktuntersuchung hat bestätigt, dass Software für Unternehmen des mittleren Marktsegments nicht in gleichem Maße skalierbar sein und/oder die gleiche Leistungsfähigkeit bei großen Datenmengen aufweisen muss.

Schnittstellen und/oder API

- (78) Lösungen für das mittlere Marktsegment haben in der Regel einfache (also Batchexport/-import-) Schnittstellen oder einfache Anwendungsprogrammierschnittstellen („APIs“), wodurch sie sich leicht 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 ermöglichen. Für Lösungen für das mittlere Marktsegment sind auch weniger häufig Schnittstellen – die weniger komplex sein können - zur Integration aller wichtigen externen Datenquellen in HR- und FMS-Lösungen nötig als für große Unternehmen mit komplexen Anforderungen.

3.1.2 Nachfrage nach Hochfunktions-HR- und -FMS-Software

- (79) 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.

³¹ „EAS-Lösungen müssen die Kapazität für mindestens 500 Benutzer gleichzeitig und für ein großes Batchjobvolumen haben. Das kann nur durch eine Mehrschichtenarchitektur mit Parallelbearbeitungsmöglichkeit besonders in den mittleren Schichten erreicht werden. Software für mittelgroße Unternehmen hat keine Mehrschichtenarchitektur (DB – Anwendungsserver – Webserver/Browser oder Client), mit der die mittlere Schicht zur Skalierung ohne weiteres parallelisiert werden kann.“ („EAS solutions must be able of handling 500 or more simultaneous users and large volume batch jobs. This can only be achieved by a multi-tier architecture with potential parallel processing especially in the middle tiers. Mid-size software does not have multi-tier architecture (DB-Applicationserver-Webserver/Browser or Client) where the middle tier can be easily parallelised for scaling reasons.“) [...] „Ein großes System hat meistens mehr als 2000 registrierte Benutzer und dazu noch Self-Service-Portal-Benutzer. Die Zahl der Letzteren kann bis zu 100.000 registrierte Benutzer und 5.000 gleichzeitige Benutzer erreichen, mit Spitzen am Morgen und in der Mittagspause.“ („Typically a large system has more than 2000 registered professional users and a number of self-service users. The latter could be as high as 100,000 registered and 5,000 simultaneous users which typically will peak in the morning and after the lunch break.“) Siehe Antwort von DaimlerCrysler auf Frage 8 viii) und vi) des Kundenbefragungsbogens (Phase II).

- (80) Große Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen brauchen Hochfunktions-HR- und FMS-Lösungen. Diese Anforderung zeigt sich insbesondere in der besonderen Komplexität der Software-Lösung. Normalerweise sind die Datenmodelle für eine solche Software-Lösung für große Unternehmen sehr viel komplexer als eine entsprechende Lösung für einen Kunden des mittleren Marktsegments. Darüber hinaus erfordern die Suiten für Großunternehmen in der Regel sehr viel belastungsfähigere und skalierbare Plattformen und Datenbanksysteme. Das ist darauf zurückzuführen, dass sie On-line und Off-line mit einem größeren gleichzeitigen Transaktionsvolumen und Batchvolumen fertig werden müssen.
- (81) Die Systeme für Kunden des mittleren Marktsegments sind weniger komplex als die für große Kunden mit komplexen Funktionsanforderungen. Das ist auf den allgemeinen Funktionalitätsbedarf zurückzuführen, den ein größeres Unternehmen hat, in dem die Prozesse im Allgemeinen komplexer und vielfältiger sind. Darüber hinaus sind große Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen an einer Lösung interessiert, bei der alle Funktionen integriert sind, um die gesamten Betriebskosten möglichst gering halten zu können. Normalerweise ist der Funktionalitätsbedarf für ein Unternehmen des mittleren Marktsegments nicht so groß. Ein solches Unternehmen wird zusätzliche Komponenten kaufen, die es nach Bedarf zu seinem System hinzufügen kann.
- (82) Zur Illustration der Bedeutung des Begriffs „Hochfunktions“-Lösung für komplexe Bedürfnisse aus Sicht der Käufer sind Zitate einiger Befragter nützlich, die sie im Laufe der Untersuchung der Kommission geäußert wurden: FMS-Funktionalitäten für große Unternehmen müssen auf die „gesetzlichen Rechnungslegungssysteme sämtlicher Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, ausgelegt sein und die GAAP-Grundlagen für die internationale Konsolidierung bieten, mehrere Kalender enthalten, eine unterschiedliche Planung nach verschiedenen Produkt-/Servicekategorien vorsehen, Schnittstellen zu anderen Systemen, den elektronischen Bankverkehr, die Währungsumrechnung vorsehen, die Planung von Szenarien nach Umtauschratenannahmen, Cashflow/Barbestandsprognosen vorsehen, die Integration neuer Unternehmensteile ohne weiteres ermöglichen“; mittelgroße Unternehmen stellen weniger hohe Anforderungen, nämlich „garantierte Anpassung an eine neue Rechtslage im Hauptniederlassungsland, Angemessenheit für die jeweilige Produkt-/Servicekategorie, gutes Zeit- und Kostenmanagement, wenn den Kunden die Kosten auf dieser Basis berechnet werden, volle Funktionalität in einem einzigen Paket, Unterstützung auf einer technischen Plattform, die preiswert und pflegeleicht ist“³².
- (83) Was Hochfunktions-HR-Lösungen anbelangt, so ist für große Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen „Datenkonsistenz auf internationaler Ebene bei gleichzeitiger Einhaltung der Rechtsvorschriften in sämtlichen Ländern“

³² FMS functionalities for large enterprises have to „comply with statutory accounting in all countries operated in, provide GAAP accounting views for international consolidation, handle multiple calendars, plan differently by product / service category, open interfaces to other systems, eBanking, currency handling, planning scenarios by exchange rate assumptions, cash-flow / cash on-hand projections, ease of integrating new acquisitions“; midsize business have lower requirements i.e. „guaranteed statutory upgrade in home environment, adequacy for relevant product / service category, good time & expense management where customers are billed on this basis, full functionality in a single package, support on a low-cost / low-maintenance technical platform“ - Siehe Antwort von Kraft Europa auf Frage 4 des Kundenbefragungsbogens (Phase II).

(„international consistency of data while legislation is respected in all countries“) wichtig, während Kunden des mittleren Marktsegments manchmal die HR-Funktionalität „Personaldaten“ („personnel data“) mit der Funktionalität „Lohnverwaltung“ („payroll“) kombinieren³³. HR-Lösungen müssen insbesondere mit den Komplexitäten der Entsendung von Personal in andere Teile der Welt, von Auslandszulagen und von einem Gehaltsausgleich fertig werden. Diese Lösungen müssen auch auf Unterschiede bei den Steuer- und Rentensystemen zwischen verschiedenen Ländern ausgelegt sein.

- (84) In Beantwortung der Mitteilung der Beschwerdepunkte der Kommission machte Oracle geltend, dass die Kommission die strengen Anforderungen für die Marktdefinition missachtet habe, die einzuhalten sind, wenn ein Produktmarkt anhand einer bestimmten Kundengruppe definiert wird (große Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen). Es muss also i) möglich sein, den einzelnen Kunden zweifelsfrei einer Kategorie zuzuordnen, ii) der Handel zwischen Kunden und die Arbitrage durch Dritte (Systemintegratoren und Berater) dürfen nicht möglich sein und iii) die Wettbewerbsbedingungen müssen sich für die genau ermittelte Kundengruppe spürbar von denen anderer Kundengruppen unterscheiden³⁴.
- (85) Die Kommission definiert die Märkte für Hochfunktions-HR- und -FMS-Software als Märkte mit verschiedenen Produkten für den Bedarf einer Kundengruppe, also den speziellen Bedarf großer Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen. Daher ist das Argument von Oracle zurückzuweisen. Die Wettbewerbsbedingungen unterscheiden sich für die Kundengruppe der großen Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen bereits aufgrund ihres Bedarfs an anderen Produkten, also an Hochfunktions-HR- und FMS-Lösungen, spürbar von denen anderer Kundengruppen. Die höheren Anforderungen, die große Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen an Softwarelösungen stellen, führen dann auch dazu, dass die EAS-Anbieter Funktionen höherer Qualität anbieten müssen, um als Anbieter von Hochfunktions-Software ausgewählt zu werden. Um von Kunden des obersten Marktsegments als zuverlässiger Lieferant, der den komplexen Anforderungen großer Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen Genüge leisten kann, anerkannt zu werden, müssen EAS-Anbieter bei folgenden Kriterien unter den Besten sein: i) Funktionalität (Breite und Tiefe); ii) Skalierbarkeit, Zuverlässigkeit und Qualität; iii) Technologie; iv) Branchenspektrum; v) internationale Reichweite; vi) Ruf, Verkauf und Kundendienst³⁵.

3.1.3 Der SSNIP-Test

- (86) In Beantwortung der Mitteilung der Beschwerdepunkte vertritt Oracle die Meinung, dass die Kommission den Markt in ihrer Marktabgrenzung auf „Kunden [beschränkt habe], deren Kaufoptionen anfangs durch den Zusammenschluss eingeschränkt werden könnten“ („customers whose initial supply options might be

³³ Ebenso Antwort von Kraft Europa auf Frage 4 des Kundenbefragungsbogens (Phase II).

³⁴ Siehe Antwort von Oracle auf die Mitteilung der Beschwerdepunkte der Kommission, Randnummern 35-37.

³⁵ Die verschiedenen Kriterien können sich bis zu einem bestimmten Grad überschneiden. Das ist beispielsweise bei den Kriterien Funktionalitätsbreite und -tiefe, internationale Reichweite, Zuverlässigkeit und Qualität sowie Ruf der Fall.

reduced by the merger“). Sie habe somit den SSNIP-Test außer Acht gelassen und keine Beweise vorgelegt, wie sie beim hypothetischen Monopolistentest üblich sind. In diesem Zusammenhang verwahrte sich Oracle dagegen, dass die Angebots- und Nachfragemuster die Schlussfolgerung zuließen, dass es für die „vermeintlichen“ Hochfunktions-HR- und FMS-Lösungen in wettbewerbsrechtlicher Hinsicht getrennte Märkte gäbe. Nach Meinung von Oracle enthalten die Dossiers demgegenüber Beweise dafür, dass der Markt im Grunde ein multidimensionales Kontinuum des Bedarfs der Kunden und der Lösungen der Anbieter ist. Es gäbe keine geeigneten Kriterien, mit denen sich der Bedarf und die Märkte für Hochfunktions-Systeme in diesem Kontinuum von Lösungen für das mittlere Marktsegment unterscheiden ließen³⁶. In folgenden Erwägungsgründen wird dargelegt, warum diese Sichtweise von Oracle nicht haltbar ist.

- (87) Die Untersuchung der Kommission und die Beweise aus dem Verfahren vor dem Bezirksgericht Nordkalifornien in den USA haben gezeigt, dass Hochfunktions-HR- und -FMS-Software weder mit einfacherer Software (für das mittlere Marktsegment) noch mit Best-of-Breed-Produkten oder Fremdbeschaffungsoptionen austauschbar ist. Ebenso wenig würden bei einer nicht vorübergehenden erheblichen Erhöhung der Preise für diese Hochfunktions-Software FMS- und -HR-Anwendungen für das mittlere Marktsegment, das Outsourcing, Best-of-Breed-Produkte oder die unternehmensinterne Software-Entwicklung zu geeigneten Alternativen werden, die es verhindern würden, dass sich die Preiserhöhung auszahlt.

a) HR- und FMS-Software für das mittlere Marktsegment

- (88) HR- und FMS-Software für das mittlere Marktsegment ist ein spezielles Produkt mit einer einfacheren Architektur, einfacheren Schnittstellen und einem begrenzteren Funktionsspektrum. Daher ist Software für das mittlere Marktsegment keine Alternative für Hochfunktions-Software. Mit ihr kann das breite Spektrum an Geschäftsprozessen nicht bearbeitet werden und sie bietet nicht die gleiche Leistung wie Hochfunktions-Anwendungen.
- (89) Oracle wies in seiner Antwort auf die Mitteilung der Beschwerdepunkte die Erklärungen der Kommission, wonach sich die Lösungen für das mittlere Marktsegment von denen für LCEs in ihrer Technologie unterscheiden würden, als unbegründet zurück. Nach Dafürhalten von Oracle geht die grundlegende Unterscheidung zwischen der Mehrschichtenarchitektur und Einschichtenarchitektur auf eine überkommene Auffassung der Auslegung und Entwicklung von Unternehmensanwendungssoftware zurück. Aufgrund der Netzanwendungen, der auf Standards gestützten Entwicklung und der einfachen Verfügbarkeit von APIs ließen sich Mehrschichten-Softwarepakete heutzutage ohne grundlegende Design-Änderungen ohne weiteres aufrüsten.
- (90) Die Marktuntersuchung hat jedoch gezeigt, dass zur Aufrüstung einer für das mittlere Marktsegment entwickelten Lösung, so dass sie auch für große komplexe Einrichtungen geeignet ist, zunächst die Software-Architektur der Lösung umgerüstet werden müsste, bevor die Funktionen der Lösung ausgebaut und die Flexibilität erhöht werden könnten. Bei der Aufrüstung der Software für das mittlere Marktsegment müssten einige Aspekte berücksichtigt werden: die

³⁶ Siehe Antwort von Oracle auf die Mitteilung der Beschwerdepunkte der Kommission, Randnummern 31-45.

Skalierbarkeit auf ein größeres Benutzer- und Transaktionsvolumen müsste erhöht werden; das Funktionsspektrum müsste horizontal und vertikal erweitert werden, um den komplexen Funktionsanforderungen großer Unternehmen Genüge zu leisten; sie muss auf verschiedene Rechts- und Rechnungslegungssysteme ausgelegt werden; sie muss auf verschiedene Währungen und Sprachen (darunter asiatische Sprachen) ausgelegt sein; und 24 Stunden am Tag 7 Tage pro Woche muss ein Kundenservice mit Kundendienstzentren in den wichtigsten Wirtschaftszonen verfügbar sein.

- (91) Damit dies technisch machbar ist, muss die Systemarchitektur die horizontale und vertikale Skalierung auf verschiedenen Rechnerplattformschichten ermöglichen. Das erfordert eine Systemmigration mit Anpassung der Datenstrukturen auf die Unternehmenscodes und Datenstandards. Das gesamte Datenmodell im FMS (Rechnungslegungs- und Kostenzentrumsstruktur, usw.) und im HR (für eine größere Zahl an Mitarbeitern, die Eigenregie-Verwaltung, eine Vielzahl von mit HR-Angelegenheiten befassten Abteilungen, usw.) müsste erweitert werden, um den komplexen Funktionsanforderungen großer Einrichtungen zu genügen. Die Software muss daher auf einer anderen Architektur implementiert werden.
- (92) Da dazu im Wesentlichen neue Software entwickelt werden müsste, ist die Investition in das Produkt für das mittlere Marktsegment weitgehend als versunkene Kosten zu betrachten und die Vorlaufzeit würde den Zeitraum der Beurteilung nach der Fusionskontrollverordnung um einiges übersteigen. Deshalb wurde in der Marktuntersuchung betont, dass „die meisten großen Produkte auch für weiter unten angesiedelte Marktsegmente verwendet werden können, Produkte für die unteren oder mittleren Marktsegmente hingegen aufgrund der Anwendungsarchitektur und der Bearbeitungsbeschränkungen nicht ohne weiteres für die oberen Segmente eingesetzt werden können“³⁷.

b) Best-of-Breed-Software

- (93) In Beantwortung der Mitteilung der Beschwerdepunkte vertrat Oracle die Ansicht, dass die Marktuntersuchung der Kommission beweise, dass sich LCEs ebenso gut für Best-of-Breed-Software wie für Suiten entscheiden können. So lasse sich aus den Antworten in der Marktuntersuchung ablesen, dass viele LCEs zur passenden Kombination verschiedener Suiten und Best-of-Breed-Lösungen für HR- und FMS-Funktionen neigen, woran sich zeige, dass die Nachfrage extrem heterogen ist. Die Prognose des CEO von Oracle, Larry Ellison, wonach Best-of-Breed-Optionen letztendlich Marktanteile an Suiten verlieren würden, stellte sich als falsch heraus.
- (94) Oracle irrt mit der Behauptung, dass Best-of-Breed-Software angeblich bewiesenermaßen Wettbewerbsdruck auf Hochfunktions-Software ausübt. Kunden sehen Best-of-Breed-Software nicht als eine Alternative zu Hochfunktions-HR- und -FMS-Lösungen. Die meisten Kunden gaben in der Marktuntersuchung an, dass sie Best-of-Breed-Lösungen keineswegs als geeignete Alternative betrachteten, selbst nicht bei einer Verschlechterung der Marktbedingungen für

³⁷ „while most large products can move down-market, the smaller or mid-market products cannot easily move up due to application architecture and process limitations“ – Siehe Antwort von HP auf Frage 12 des Kundenbefragungsbogens (Phase II).

„wesentliche“ Hochfunktions-FMS- und HR-Funktionen³⁸ infolge des vorgeschlagenen Zusammenschlusses. Der wichtigste Grund hierfür ist, dass die Implementierung einer großen Anzahl kleiner Pakete zu disparaten Anwendungen und einer disparaten technischen Architektur führen würde mit der Folge, dass die Anwendungen nicht in ausreichendem Maße aufeinander abgestimmt sind³⁹. Die Integration verschiedener Best-of-Breed-Lösungen wäre in jedem Fall mit höheren Integrationskosten⁴⁰ verbunden (die bereits für die Implementierung integrierter EAS-Komplettpakete beim Zehnfachen der Lizenzkosten liegen können, da die EAS-Software an den Bedarf des jeweiligen Unternehmens und die unabhängig von EAS-Lösungen verwendete IT angepasst werden muss). Die befragten Unternehmen wiesen auch darauf hin, dass Softwarepakete ja gerade die Integrationsprobleme und die Kosten einer Best-of-Breed-Strategie vermeiden sollen und dass die Kombination mehrerer Best-of-Breed-Lösungen sie auf die Situation zurückwerfen würde, in der sich die meisten Kunden vor der Implementierung von EAS-Komplettpaketen befanden⁴¹.

- (95) Andere Unternehmen gaben an, dass sie Best-of-Breed-Anwendungen nur als Ergänzung zu FMS- und HR-Komplettpaketen (oder zu wesentlichen FMS-Funktionen) betrachteten. Das rührt daher, dass Anbieter von Best-of-Breed-Lösungen eine Marktnische bedienen und hochspezialisiert sind⁴². Keines dieser Unternehmen war daher der Meinung, dass Best-of-Breed-Lösungen eine Alternative zu wesentlichen Hochfunktions-FMS- und -HR-Funktionen bieten. Sie kommen nur als Zusatzfunktion in Frage, wenn der EAS-Anbieter diese Funktionen nicht anbietet.
- (96) Dies wird auch durch die Antworten zu bereits von den Kunden benutzten Anwendungen (installierte Basis) in der Marktuntersuchung bestätigt. 0 bis 6 % der Unternehmen benutzen ausschließlich Best-of-Breed-Software für wesentliche FMS-Funktionen (Hauptbuchkontoführung, Verbindlichkeiten, Forderungen, Vermögensverwaltung) und 8 bis 20 % verwenden nur Best-of-Breed-Lösungen für wesentliche HR-Funktionen (Personaldaten, Lohnverwaltung, Leistungsverwaltung). Da zur installierten Basis auch Software gerechnet wird, die installiert wurde, bevor die Kunden Komplettpakete einkauften, könnte der Anteil der Best-of-Breed-Lösungen bei wesentlichen FMS- und HR-Funktionen an der installierten Basis sogar höher erscheinen, als er eigentlich ist.
- (97) Daher sind Best-of-Breed-Lösungen keine Konkurrenz für Anbieter von wesentlichen Hochfunktions-FMS- und -HR-Lösungen. Sie können – jedenfalls

³⁸ Als „wesentliche Funktionen“ gelten bei FMS-Software: i) die Hauptbuchkontoführung, ii) Forderungen, iii) Verbindlichkeiten, iv) Vermögensverwaltung, und bei HR-Software i) Personaldaten/-verwaltung, ii) Lohnverwaltung, iii) Leistungsverwaltung.

³⁹ Siehe Antwort der Europäischen Investitionsbank auf Frage 16 des Kundenbefragungsbogens (Phase II).

⁴⁰ Siehe Fragen 15 und 16 der Kundenbefragungsbogen (Phase II) und Antworten von vielen Kunden auf diese Fragen: Telefonica SA, Vodafone, BEI, L'Oréal, Peugeot, Barclays, Disney, Sainsbury, HP, British Airways, Novartis, Shell, Pfizer, Ericsson, Degussa, Unilever, Siemens, Barclays.

⁴¹ Siehe beispielsweise Antwort der Europäischen Investitionsbank auf Frage 16 des Kundenbefragungsbogens (Phase II).

⁴² Siehe beispielsweise Antworten von Novartis und British Airways auf Frage 16 des Kundenbefragungsbogens (Phase II).

parallel zu HR- und FMS-Komplettpaketen – ergänzend zu den Funktionen von Komplettpaketen eingesetzt werden oder können sehr spezielle Bedürfnisse erfüllen, für die Komplettpakete nicht geeignet sind. In diesen Fällen kann es vorkommen, dass Anbieter von Best-of-Breed-Lösungen bei Ausschreibungen nur hinsichtlich einer bestimmten Funktion mit typischen Suites-Anbietern konkurrieren, wie beispielsweise SAP, PeopleSoft oder Oracle. Das bedeutet jedoch nicht, dass Anbieter von Best-of-Breed-Lösungen Komplettpakete wesentlicher HR- und FMS-Funktionen ersetzen könnten oder dass sie Druck auf Anbieter von Hochfunktions-HR- und -FMS-Komplettpaketen ausüben.

- (98) Darüber hinaus hat die Marktuntersuchung und insbesondere die Auswertung der von Oracle vorgelegten Ausschreibungsdaten, die die Kommission zusammengetragen hat, keine Anhaltspunkte dafür erbracht, dass sich die Kunden in einer Ausschreibung zwischen Anbietern von Komplettpaketen einerseits und Anbietern von Komplettpaketen, die mit Anbietern von Best-of-Breed-Produkten zusammenarbeiten, andererseits entscheiden. Das wäre theoretisch denkbar, um in einem Ausschreibungsverfahren die Anbieter von Komplettpaketen teilweise mit Anbietern von Best-of-Breed-Lösungen in Konkurrenz zu bringen. Ein solches Vorgehen liefe aber dem Prinzip der Komplettpakete in Form von Softwarepaketen zuwider und wäre mit hohen Integrationskosten und Risiken für die für Kunden wesentlichen Anwendungen verbunden.
- (99) Anbieter von Best-of-Breed-Lösungen können daher nicht den Märkten für Hochfunktions-FMS- und -HR-Lösungen zugeordnet werden.

c) Outsourcing von HR- und FMS-Software

- (100) In der Antwort auf die Mitteilung der Beschwerdepunkte der Kommission vertrat Oracle die Meinung, dass die Kommission den Wettbewerbsdruck, den Outsourcing-Unternehmen auf EAS-Anbieter ausüben, zu sehr herunterspiele. Nach Dafürhalten von Oracle irrt die Kommission in ihrer Annahme, dass Outsourcing-Unternehmen mit eigener HR- oder FMS-Lizenz von unabhängigen EAS-Anbietern keinen Wettbewerbsdruck ausübten. Sie missverstehe nämlich die Arbitragefunktion, die diese Unternehmen (ähnlich wie die Systemintegratoren) für EAS-Anbieter erfüllen (wodurch sie jeden Preisdifferenzierungsversuch der EAS-Anbieter vereiteln).
- (101) Nach Meinung von Oracle stehen Outsourcing-Unternehmen in offener Konkurrenz zu HR- und FMS-Anbietern. Die gegenteilige Behauptung der Kommission ließe sich nicht durch Kundenantworten belegen (mit Ausnahme der Deutschen Telekom, die nach Meinung von Oracle die Frage der Kommission missverstand⁴³). Hingegen hätten die Erhebungen und Branchenberichte zahlreiche Beweise für die unwiderlegbare Bedeutung des Outsourcings in der HR- und der FMS-Branche erbracht, darunter auch für Großkunden. Darüber hinaus beschränkte sich das Outsourcing nicht auf bestimmte Regionen der Welt, auf bestimmte HR- oder FMS-Funktionen oder Branchen, da große Geschäftsprozess-Outsourcing-Unternehmen wie ADP, Ceridian, Exult jetzt auch in andere Bereiche als HR wie Einstellung, Leistung der Angestellten und Zulagen expandieren. All dies zeige, dass die Outsourcing-Unternehmen erheblichen Wettbewerbsdruck auf die Anbieter von EAS-Software ausüben würden.

⁴³ Antwort von Oracle auf die Mitteilung der Beschwerdepunkte der Kommission, Randnummer 155.

- (102) Die Kommission bestreitet nicht, dass die Unternehmen in erheblichem Umfang auf EAS-Outsourcing zurückgreifen und dass Outsourcing von großer Bedeutung ist. In der Untersuchung der Kommission und im amerikanischen Gerichtsverfahren hat es sich jedoch gezeigt, dass ein geringer, aber deutlicher dauerhafter Preisanstieg (SSNIP) bei HR-Software Kunden nicht zum Outsourcing veranlasst. Erstens werden nur HR-Funktionen, nicht aber FMS-Funktionen im Rahmen von Outsourcing angeboten⁴⁴. Daher kann das Argument von Oracle, dass ein Wettbewerbsdruck vom Outsourcing ausgehe, nur für HR-Software zutreffen. Zweitens kann es nur für das „Geschäftsprozess-Outsourcing“ (BPO) gelten, also für das Outsourcing, bei dem die eigene Software des Outsourcing-Unternehmens verwendet wird. Wenn die Kunden dem Outsourcing-Unternehmen eine Softwarelizenz erteilen müssen, dann hätte die vorgeschlagene Transaktion die gleiche Wirkung auf sie, als wäre kein Outsourcing-Unternehmen beteiligt. Wenn die Outsourcing-Unternehmen Software-Lizenzen einer der Software-Anbieter verwenden, hätte die Transaktion für das Outsourcing-Unternehmen die gleichen Konsequenzen wie für jeden anderen Kunden. Selbst wenn ein Outsourcing-Unternehmen eine Globallizenz für seine Geschäfte erwerben würde (und somit für mehrere Kunden), könnten sie zwar wie andere Großkunden auch in den Genuss hoher Preisnachlässe kommen, sie wären jedoch nicht vor den Nachteilen gefeit, die die vorgeschlagenen Transaktion für sie hätte. In jedem Fall bieten Outsourcing-Unternehmen einen Dienst an, der weit über die Bereitstellung der erforderlichen Software hinausgeht, worauf sich die EAS-Anbieter spezialisiert haben. Im Verfahren in den Vereinigten Staaten sagte ein Vertreter von Fidelity, einem großen Outsourcing-Unternehmen aus, dass die Lizenzkosten, die Fidelity für die Benutzung der Humanressourcenmanagement-Software von Oracle bezahlt, wahrscheinlich weniger als 1 bis 2 Prozent der Gesamtkosten des HR-Outsourcings ausmacht⁴⁵. Eine Erhöhung des Preises der Software-Lizenzen für Kunden fällt daher im Vergleich zu den Gesamtkosten des Outsourcings kaum ins Gewicht. Für die Outsourcing-Entscheidung sind in der Regel andere Faktoren (beispielsweise Kosten des HR-Personals) als der höhere Preis der Anwendungssoftware ausschlaggebend.
- (103) In diesem Zusammenhang erklärte Larry Ellison (CEO von Oracle) in seiner Aussage vom 20. Januar 2004 vor dem Justizministerium der Vereinigten Staaten, dass die Entscheidung zum Outsourcing einer bestimmten Funktion eine strategische Entscheidung sei, bei der die Preise der Softwarelizenz oder der Wartung keine Rolle spielten.⁴⁶ Er erklärte zudem, dass Outsourcing-Unternehmen deshalb im Geschäft sind, weil sie auf einen Geschäftsbereich spezialisiert sind und von Größenvorteilen profitieren⁴⁷. L. Ellison räumt somit selbst ein, dass Outsourcing-Unternehmen weniger Spielraum haben, ihr Angebot auf jeden Kunden abzustimmen.

⁴⁴ Siehe Aussage von Dr. Elzinga, Verhandlungsniederschrift des amerikanischen Gerichtsverfahrens vom 18. Juni 2004, S. 2142.

⁴⁵ Aussage von Michael Sternklar, Fidelity Employer Services Company, vom 24. Juni 2004 vor dem amerikanischen Gericht, S. 3135.

⁴⁶ Siehe Aussage von Larry Ellison (CEO von Oracle) vom 20. Januar 2004, S. 185 - 186, Beweisstück P3171 im amerikanischen Verfahren.

⁴⁷ Siehe Aussage von Larry Ellison (CEO von Oracle) vom 20. Januar 2004, Beweisstück P3171 im amerikanischen Verfahren.

- (104) Außerdem ist bewiesen, dass Anbieter von Outsourcing-Produkten, die sich auf größere und komplexere Einrichtungen spezialisieren, bei ihren Geschäften Softwarelizenzen von Oracle, PeopleSoft und SAP verwenden. Outsourcing spielt also eine komplementäre Rolle und ist keineswegs ein Substitut für Hochfunktions-HR-Software⁴⁸. Dazu sagte der Vertreter von BearingPoint, Perry Keating, vor dem amerikanischen Gericht aus, dass Outsourcing-Unternehmen wie ADP und Ceridian nur beschränkt HR-Funktionen liefern. Er könne keinen Kunden von BearingPoint nennen, der sämtliche HR-Funktionen in die Hände eines Outsourcing-Anbieters gegeben hätte⁴⁹. Anbieter von PBO-Diensten (wie ADP, HP, Ceridian, usw.) bieten in erster Linie kleineren oder mittleren Einrichtungen⁵⁰ ihre proprietäre Software an, während sie bei den Outsourcing-Geschäften mit weltweit tätigen Kunden auf HR- und Lohnverwaltungssoftware von Oracle, PeopleSoft und SAP zurückgreifen⁵¹.

⁴⁸ Aussage von Prof. Elzinga, Verfahrensniederschrift aus dem US-Verfahren vom 18. Juni 2004, S. 2142

⁴⁹ Aussage von Perry Keating, Vizepräsident von Bearing Point, Verfahrensniederschrift aus dem US-Verfahren vom 10. Juni 2004, S. 857.

⁵⁰ Siehe auch Aussage von Prof. Iansiti, Verfahrensniederschrift aus dem US-Verfahren vom 17. Juni 2004, S. 2018. In diesem Zusammenhang erklärte ADP im Formblatt 10-K von 2003: „Die Marktstrategie von ‚Employer Services‘ [‚Employer service‘ ist das Paket von HR- und Lohnverwaltungslösungen, die ADP seinen Kunden bietet] besteht darin, das Produkt auszusuchen, das am besten dem Bedarf und den Erwartungen des Kunden entspricht. Im Hinblick auf diese Strategie ist ‚Employer Services‘ in Nordamerika in folgende Gruppen unterteilt: Small Business Services [...] (hauptsächlich für Unternehmen mit weniger als 50 Angestellten); Major Accounts Services (vor allem Unternehmen mit zwischen 50 und 999 Angestellten) und National Accounts Services (hauptsächlich Unternehmen mit über 1.000 Angestellten)“ („Employer Services' approach to the market is to match a client's needs with the product that will best meet expectations. To facilitate this approach, in North America, Employer Services is comprised of the following groups: Small Business Services [...] (primarily companies with fewer than 50 employees); Major Accounts (primarily companies with between 50 and 999 employees); and National Accounts Services (primarily companies with 1,000 or more employees)“). Siehe: <http://www.investquest.com/iq/a/aud/fin/10k/adpk03.pdf>. Die Einnahmen von ADP aus den ‚Employer Services‘ betragen rund 4,4 Mrd. USD, als 62 % der Gesamteinnahmen von ADP im Jahr 2003. Diese „Employer Services“-Einkünfte verteilen sich auf Nordamerika (90 %, also rund 4 Mrd. USD), Europa (9 %), Australien, Asien und Brasilien (1 %). Siehe: <http://www.investquest.com/iq/a/aud/fin/annual/03/adp03ar.pdf>

Im Formblatt 10-K von Ceridian von 2003 heißt es: „Wir stufen Kunden auf dem Markt für HR-Lösungen in der Regel nach Angstelltenzahl des Unternehmens in drei Gruppen mit jeweils anderen Absatzmöglichkeiten ein. Die Gruppen sind kleine Unternehmen (weniger als 350 Angestellte), mittelgroße Unternehmen (350 bis 5.000 Angestellte) und große Unternehmen (über 5.000 Angestellte), wobei die Anforderungen und die Komplexität mit der Größe zunehmen“ („We generally classify customers in the human resource solutions market by employer size into three categories, each of which represents a distinct market opportunity for us This classification include : Small (Fewer than 350 employees), Medium (350 to 5,000 employees) Large (Over 5,000 employees) with an increasing level of requirements and complexity for each of them.“) Siehe http://media.corporate-ir.net/media_files/NYS/CEN/reports/10k02_032703.pdf. Ceridian ist nur in Nordamerika (USA und Kanada) – wo es über 90 % seiner Einkünfte erzielt - und in Europa, Großbritannien tätig. Ceridian bestätigte, dass sein Kundenstamm zu 70 % (68% allein in den USA) aus Unternehmen mit weniger als 5.000 Angestellten besteht. Siehe Antwort von Ceridian auf Fragen 3 und 4 des Fragebogens für Outsourcing-Unternehmen (Phase II).

⁵¹ Siehe Antwort von [Unternehmensname: VERTRAULICH] auf Frage 1 des Fragebogens für Outsourcing-Unternehmen (Phase II). Darin heißt es, dass „[Unternehmensname vertraulich] für seine Outsourcing-Dienste keine Produkte einkauft. Stattdessen stellt der Kunde das Produkt zur Verfügung. [Unternehmensname VERTRAULICH] bietet auch Dienste für andere oben nicht genannte Produkte an. Es handelt sich um kundenspezifische Einzellösungen“. („[Name confidential]

- (105) So gab HP (ein BPO-Unternehmen) in seiner Antwort auf das Auskunftsersuchen der Kommission an, dass seine gesamten Outsourcing-Kunden Einkünfte von weniger als 1 Mrd. EUR und weniger als 2500 Angestellte haben. Ferner antwortete HP auf die Frage, ob es in direktem Wettbewerb mit großen EAS-Anbietern wie Oracle, PeopleSoft und SAP stehe: „In der Anwendungsverwaltung arbeiten wir normalerweise als Partner mit den Anbieter zusammen“⁵².
- (106) Zur Stellung von „Automatic Data Processing“ (ADP), eines anderen weltweit bekannten Outsourcing-Unternehmens, erklärte Jay Rising vor dem amerikanischen Bezirksgericht Nordkalifornien, dass ADP keine Outsourcing-Dienste für Finanzmanagementfunktionen anbiete. Das HR-Produktangebot von ADP („Enterprise HR“) – das Schnittstellen für das Lohnverwaltungsprodukt hat – wird nur in den USA vertrieben; möglicherweise wird es demnächst auch im Vereinigten Königreich erhältlich sein. Der voraussichtlich erste Kunde dort wird jedoch die Funktionen nicht gleichzeitig im Vereinigten Königreich und in den Vereinigten Staaten nutzen können. Das HR-Produkt von ADP hat keine mehrfachen Sprachwahlmöglichkeiten und wird sie auch in Zukunft nicht haben. ADP beabsichtigt lediglich, sein HR-Outsourcing-Angebot Kunden zur Verfügung zu stellen, die auch die Lohnverwaltungssoftware von ADP einkaufen. ADP ist nicht daran interessiert, HR-Software als getrenntes Outsourcing-Produkt anzubieten. ADP hat 12 Verkaufspersonalmitarbeiter für die Vereinigten Staaten, die nur Unternehmen mit über 2000 Angestellten bedienen. Rund 20 Entwickler arbeiten ausschließlich an der Entwicklung und Pflege von Codes für das „Enterprise Product“ von ADP. Neue Entwickler werden voraussichtlich nicht hinzukommen. Um Kunden eine weltweit einsetzbare Lohnverwaltungssoftware anbieten zu können, hat ADP eine Partnerschaft mit SAP gegründet. Bis dieser Dienst in den USA zur Verfügung steht, werden weitere 18-24 Monate vergehen. ADP erhielt 2003 letztendlich in Ausschreibungen immer dann den Zuschlag, wenn es in der letzten Runde mit Outsourcing-Unternehmen in Konkurrenz stand, die mit Produkten von Oracle, PeopleSoft und SAP arbeiteten, nicht aber wenn ERP-Angebote vorlagen⁵³.
- (107) Auch beantwortete ADP einen Fragebogen, den die Kommission in Phase I der Untersuchung verschickt hatte (bereits am 18. September 2003) in einem Schreiben vom 26. September 2003 u. a. wie folgt: „Die Beantwortung von Frage 8, in der nach sämtlichen Fällen gefragt wurde, in denen ADP einem großen Unternehmen ein Angebot über sein ‚Enterprise Product‘ unterbreitet hat, würde Wochen in Anspruch nehmen. [...]. *Als ich mich mit dieser Frage befasste, bin ich jedoch zu einer vielleicht sehr wichtigen Erkenntnis gelangt. ADP bietet in den*

does not purchase products to run outsource services. The product is provided by the customer. [Name confidential] also provides services for other products, not mentioned above, which are individual solutions especially customised for the customer.“) Aus den der Antwort beigefügten Tabellen ist ersichtlich, dass die gesamte Software, die [Name VERTRAULICH] für seine Outsourcing-Dienste verwendet, von Oracle, SAP und PeopleSoft stammt (letzteres nur für HR). Tabelle 3-1-b des Fragebogens zeigt auch, dass 60 % der Kunden von [Name VERTRAULICH] über 10.000 Angestellte haben.

⁵² „we usually partner with the vendors for Application management“
Siehe Antwort von HP auf Fragen 3 und 4 des Fragebogens für Outsourcing-Unternehmen (Phase II).

⁵³ Siehe Aussage von Jay Rising, Präsident der Abteilung ‚National Accounts‘ von ADP, Verfahrensniederschrift aus dem US-Verfahren vom 30. Juni 2004, S. 4089, 4108, 4109, 4111, 4112, 4106, 4125, 4128, 4129.

USA zwar ein Unternehmensprodukt ("Enterprise product") an, in anderen Ländern wird dieses Produkt jedoch nicht verkauft. Es ist so auf das US-amerikanische Recht zugeschnitten, dass Kunden außerhalb der USA wahrscheinlich keine Verwendung dafür haben [Hervorhebung hinzugefügt]. ADP ist somit kein Teilnehmer im EWR-Markt für Unternehmensanwendungssoftware und ist mit der Funktionsweise dieses Marktes nicht vertraut“⁵⁴.

- (108) Was andere Outsourcing-Unternehmen anbelangt, sagte Michael Sternklar von Fidelity Employer Services (einem der größten Outsourcing-Unternehmen der Welt) vor dem amerikanischen Gericht aus, dass Fidelity eine Lizenz von Oracle habe und zurzeit sämtliche HR-Outsourcing-Geschäfte mit Oracle-Anwendungen durchgeführt werden. Darüber hinaus bietet Fidelity zurzeit HR-Outsourcing-Dienste nur für in den USA tätige Angestellte an. M. Sternklar fügte hinzu, dass weder Exult, Aon, Mellon, IBM Global Services noch Accenture eigene Systeme verwendeten, sondern entweder mit dem PeopleSoft-Produkt als Standardplattform oder einer Plattform arbeiteten, für die der Kunde eine Lizenz hat. Hewitt hat immer schon mit PeopleSoft gearbeitet und könnte in Zukunft auf Software von Cyborg zurückgreifen, das Hewitt vor Kurzem erworben hat⁵⁵.
- (109) Das beweist, dass BPO-Unternehmen und andere Outsourcing-Unternehmen keine Konkurrenz für Hochfunktions-HR- und -FMS-Software sind. Und nichts deutet darauf hin, dass sich dies in absehbarer Zeit ändern wird.

d) Berater und Systemintegratoren

- (110) In Beantwortung der Mitteilung der Beschwerdepunkte der Kommission machte Oracle geltend, dass die Kommission die zentrale Rolle der Berater und Systemintegratoren auf dem EAS-Markt verkenne und insbesondere den massiven Wettbewerbsdruck nicht sähe, den sie in folgender Hinsicht auf die EAS-Anbieter ausübten. (1) Sie stellen sicher, dass der Kunde einen asymmetrischen Informationsvorteil gegenüber Anbietern hat (allein das genügt um eine Preisdifferenzierung bei EAS-Anbietern zu verhindern). (2) Sie haben Anreiz dazu, ihre starke Verhandlungsposition zu nutzen, um die EAS-Lizenzgebühren nach Möglichkeit zu drücken, so dass ein möglichst großer Anteil für das Integrations-/Beratungshonorar übrig bleibt⁵⁶. (3) Sie sind bestrebt danach und interessiert daran, ihre Zulieferungsstruktur zu diversifizieren. Sie werden sogar einen Nischenanbieter durch strategische Allianzen unterstützen, wenn sie der

⁵⁴ “Question 8, asking for details of every occasion on which ADP offered its Enterprise product to a large company, would take several weeks to compile. [...]. In the course of that research, however, I did learn what may be a critical fact. Although ADP does offer an Enterprise product in the US, that product is not sold outside of the US. Indeed, it is so tailored to the laws of the United States that it would be of doubtful use to any non-US client [emphasis added]. ADP, then, does not participate in the EEA market for enterprise application software, and has no relevant insight into the operation of that market“ - Siehe Schreiben vom 26. September 2003 von ADP zur Beantwortung des Fragebogens der Kommission (Phase I).

⁵⁵ Aussage von Michael Sternklar von Fidelity Employer Services Company, Niederschrift aus dem amerikanischen Verfahren vom 24. Juni 2004, S. 3134, 3143, 3167, 3158, 3159.

⁵⁶ Weil Unternehmen einen festen IT-Haushalt für neue Anlagen haben und Systemintegratoren eine festen Gebührensatz für IT-Lösungen verlangen. Siehe Antwort von Oracle auf die Mitteilung der Beschwerdepunkte der Kommission, Randnummer 161.

Meinung sind, dass sie auf der Angebotsseite keine ausreichenden, konkurrenzfähigen Alternativen haben.

- (111) Die Kommission kann keine Schlussfolgerungen aus Angaben von Oracle ziehen, die nicht mit Beweisen untermauert sind. Auf der Grundlage von Informationen aus dem Dossier kann allgemein gesagt werden, dass Berater und Systemintegratoren „[...] eine Lösung bieten, die als die Beste für den Kunden gewertet [werden kann]. Dies kann die Aufrüstung veralteter Systeme anstatt der Implementierung eines EAS-Systems von SAP, Oracle oder PeopleSoft beinhalten. Das hängt von Faktoren ab wie von den voraussichtlichen Kosten und dem Nutzen der einzelnen Lösungen und von den Risiken der Verbesserung alter Systeme im Vergleich zur Implementierung eines EAS-Systems“⁵⁷.
- (112) Berater/Systemintegratoren ermitteln gemeinsam mit den Kunden deren Bedarf und helfen ihnen, diesen Bedarf mit Standardsoftware zu decken. Software wird nur dann verändert, wenn es nicht anders geht. Wenn Änderungen erforderlich sind, können die Berater/Integratoren durchaus empfehlen, bei den Änderungen die Kernsoftware unangetastet zu lassen, um eine Aufrüstung der Software (beispielsweise unter Verwendung von APIs) zu erleichtern. Ihrer Ansicht nach schließt diese Art von Diensten, die sie den Kunden bieten, einen möglichen Wettbewerbsdruck auf EAS-Anbieter praktisch aus⁵⁸. Die Kosten der Integrationsdienste können zwischen dem Betrag der Lizenzgebühren für das Produkt und dem Sechsfachen dieser Gebühren liegen. Die Kosten des Kundendienstes unterscheiden sich erheblich je nach der Methode der Beschaffung der Anwendungsunterstützung des Unternehmens⁵⁹.
- (113) Diese Unternehmen sind keine „Produktunternehmen“, sie bieten eine Dienstleistung an. Aus diesem Grund erheben sie den Anspruch, die Kunden am sachlichsten und unabhängigsten in allen IT-Bereichen zu beraten, auch um ihnen dann externe IT-Beschaffungsdienste anbieten zu können. Dazu gründen sie normalerweise strategische Partnerschaften mit mehreren EAS-Anbietern und können den Kunden Best-of-Breed- und individuelle Lösungen für ihren Bedarf bei sämtlichen wesentlichen EAS-Anwendungen anbieten. Sie bieten sowohl die Installation als auch die Implementierung an. Das ist auch ein Grund dafür, warum sich Berater/Integratoren im Allgemeinen nicht unbedingt als direkte Wettbewerber von EAS-Anbietern betrachten, sondern vielmehr als komplementäre Partner. Sie können auch als „Wiederverkäufer“ von EAS-Lösungen auftreten, für die sie in manchen Fällen eine Lizenz von den EAS-Anbietern erworben haben. In viel geringerem Maße versorgen Berater/Integratoren Kunden auf der Grundlage von eigener Software mit EAS-Funktionen.

⁵⁷ „will offer a solution that [is] consider[ed] to be the best for the client. On occasions this may include upgrading legacy solutions in preference to implementing an EAS solution such as SAP, Oracle, or PeopleSoft. This will be determined by factors such as the projected costs and benefits of different solutions, and the risks associated with enhancing legacy systems versus implementing an EAS.“ - Siehe Antwort von Deloitte auf Frage 6 b des Fragebogens der Kommission für Beraterunternehmen (Phase II).

⁵⁸ Siehe u. a. auch Antwort von [Unternehmensname: VERTRAULICH] auf Frage 6 c des Fragebogens der Kommission für Beraterunternehmen (Phase II).

⁵⁹ Siehe u. a. Antwort von Accenture auf Frage 6 a des Fragebogens der Kommission für Beraterunternehmen (Phase II).

- (114) Ihre Expansionsmöglichkeiten sind durch die fast unerschwinglich hohen Kosten, den FuE-Aufwand, Zeitaufwand und das notwendige internationale Serviceangebot bei umfassenden EAS-Geschäften begrenzt (auch weil sie dann die unterschiedlichen örtlichen Anforderungen berücksichtigen müssten). Die Erfahrung von PricewaterhouseCoopers Consulting (PwCC, jetzt Teil von IBM) sollte in diesem Zusammenhang erwähnt werden. Vor seiner Übernahme durch IBM im Oktober 2002 verkaufte PwCC seine Produktertragsrechnungs-Software an SAP und seine Kostenrechnungssoftware (namens Active) an Oracle. Im Herbst 2003 verkaufte IBM auch HR Access, einen Anbieter von HR-Anwendungen, an Fidelity. Daran zeigt sich, dass sich – entgegen der Behauptung von Oracle – Berater wegen der hohen Kosten der Pflege einer Softwarelösung und ihrer Weiterentwicklung vom Markt der Anwendungen zurückziehen.

e) Vorhandene Software

- (115) Kunden würden wegen der sehr hohen Kosten der unternehmensinternen Entwicklung von kundenspezifischer Software nicht auf einen geringen, aber deutlichen dauerhaften Preisanstieg bei Hochfunktions-HR- und -FMS-Lösungen reagieren, indem sie selbst intern FMS- oder HR-Lösungen entwickeln⁶⁰. Auch könnten Unternehmen bei einer SSNIP der Hochfunktions-Software nicht einfach auf die Preise einwirken, indem sie auf eine Aufrüstung verzichten, da sich Unternehmen ständig an die sich ändernden geschäftlichen und rechtlichen Anforderungen anpassen müssen, was Updates der Software im Hinblick auf den sich veränderten Bedarf des Unternehmens erfordert⁶¹. Daher können sie ihr altes System nicht beibehalten, ohne mit erheblichen Unterstützungs- und Wartungskosten rechnen zu müssen⁶².

3.1.4 Anbieter auf den relevanten Märkten

3.1.4.1 Einleitung und herangezogene Indikatoren

- (116) Aus dem dargelegten Sachverhalt ist zu schließen, dass es unterschiedliche Produkte für große Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen bezüglich HR- und FMS-Anwendungssoftware gibt und dass entsprechend unterschiedliche Produktmärkte bestehen. Die Kommission stellte außerdem fest, welches die Anbieter solcher Produkte sind. Diese Anbieter üben auf den jeweiligen Märkten Wettbewerbsdruck auf das fusionierte Unternehmen Oracle/PeopleSoft aus.
- (117) Die Hochfunktionslösungen für HR und FMS sind Anwendungen für komplexe Organisationen oder Unternehmen, die sehr hohe Funktionsanforderungen haben. Die Kommission ermittelte die Anbieter auf dem Markt, indem sie die Angebote von Lieferanten solcher Kunden prüfte, also von Großunternehmen mit einem

⁶⁰ Siehe Aussage von Larry Ellison (CEO Oracle) vom 20. Januar 2004, Beweisstück Nr. P3171 im amerikanischen Prozess. Siehe Cichanowicz, Vizepräsident von Nextel for Business Systems Integration, Niederschrift des amerikanischen Prozesses vom 14. Juni 2004, S. 1051.

⁶¹ Siehe Aussage von Prof. Elzinga, Niederschrift des US-Prozesses vom 18. Juni 2004, S. 2142.

⁶² Siehe Aussage von Michael Gorritz, Vizepräsident von IT Business Systems von DaimlerChrysler, Niederschrift aus dem amerikanischen Prozess vom 15. Juni 2004, S. 1367.

Bedarf an komplexen Funktionen im Bereich der HR- und FMS-Anwendungen. Allerdings ist es schwierig, eine klare Trennungslinie zwischen den Kunden anhand der Komplexität ihrer Anforderungen und entsprechend zwischen Hochfunktionssoftware und –kunden einerseits und Software für das mittlere Marktsegment andererseits zu ziehen. Um diesbezüglich eine Untersuchung durchführen zu können, verwendete die Kommission Indikatoren zur Beschreibung der Kunden und der Transaktionen für solche Softwareanwendungen.

- (118) Als ersten Indikator für die „Komplexität“ der Anforderungen großer Unternehmen hält die Kommission den Netto-Lizenzwert des Auftrags für geeignet. Ein Netto-Lizenzwert von 1 Mio. EUR erscheint als geeigneter Referenzwert für EAS-Lösungen, die ein hohes Komplexitätsniveau aufweisen. Die Ergebnisse der Marktuntersuchung bezüglich des Wertes der Ausschreibungen typischer Großunternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen deuten darauf hin, dass ein Wert von 1 Mio. EUR als geeigneter Indikator für den Wert des Auftrags eines solchen Kunden für HR und/oder FMS-Lösungen gelten kann. Aus der Analyse der neuesten Ausschreibungsunterlagen von Oracle, die am 27. September 2004 auf ein nach der Anhörung übermitteltes Auskunftsverlangen gemäß Artikel 11 Absatz 5 der Fusionskontrollverordnung vom 14. April 2004 hin zugesandt wurden, geht allerdings hervor, dass dieser Wert zwar geeignet erscheint, dass aber Ausschreibungen, die unterhalb dieses Lizenzwertes bleiben, nicht unbedingt allein aus diesem Grund vom Markt für Hochfunktionslösungen für HR und FMS ausgenommen werden können.
- (119) Dies erscheint zutreffend, obgleich die Angaben von Oracle für den Markt für Hochfunktionslösungen für FMS und HR vermutlich nicht repräsentativ sind. Oracle übersandte Angaben zu 728 Ausschreibungen aus den Jahren von 2001 bis 2003 mit einem durchschnittlichen Lizenzwert von 708 851 EUR. Darunter befinden sich einige Ausschreibungen zu Produkten für Marktnischen und zu Best-of-breed-Lösungen, die nicht zum Produktmarkt gehören und einen sehr viel geringeren Lizenzwert aufweisen (beispielsweise 235 Ausschreibungen mit Lizenzwerten zwischen 2 000 und 100 000 EUR). Da Oracle nicht in der Lage war, nähere Angaben zu den in den Ausschreibungen enthaltenen Modulen zu machen, konnte die Kommission nicht überprüfen, ob sie zum Markt für Hochfunktionslösungen für FMS und HR gehörten. Bei seiner Aussage während des Verfahrens in den Vereinigten Staaten verwendete Professor Elzinga einen Schwellenwert von 500 000 EUR, um eine geeignete Stichprobe von Ausschreibungen auf den Märkten für Hochfunktionslösungen für FMS und HR zu erhalten⁶³.
- (120) Aufgrund der Marktuntersuchung und der von Oracle übersandten Ausschreibungsunterlagen verwendete die Kommission eine Nettolizenzgebühr von 1 Mio. EUR als Indikator für die Einstufung der Ausschreibungen als Ausschreibungen betreffend Hochfunktionslösungen für FMS- und HR-Software. Es kann mit Sicherheit angenommen werden, dass jeder, der den Zuschlag für einen Auftrag über Anwendungen im HR- und FMS-Bereich gewinnt, der über diesem Schwellenwert liegt, Anbieter von Hochfunktionslösungen für FMS und HR ist.

⁶³ Siehe Aussage von Dr. Elzinga, Niederschrift des US-Prozesses vom 18. Juni 2004, S. 2174 f.

- (121) Die Kommission ergänzte diesen Indikator durch die Definition der „Großunternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen“. Eine deutliche Mehrheit der im Rahmen der Marktuntersuchung befragten Unternehmen hat erklärt, dass eine Beschäftigtenzahl von über 10.000 oder Einnahmen von über 1 Mrd. EUR ein angemessener Indikator für eine grobe Einstufung großer Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen sein könnte. Der Schwellenwert von 10 000 Beschäftigten wird auch in Berichten von Branchenbeobachtern, beispielsweise der Gartner-Gruppe, genannt⁶⁴. Auch andere Branchenbeobachter treffen eine Unterscheidung zwischen dem mittleren und dem oberen Marktsegment. Nach der Definition von Giga besteht der Mittelstand aus Unternehmen mit 100 bis 5.000 Beschäftigten⁶⁵. Dennoch ist es schwierig, den genauen Tätigkeitsbereich dieser Unternehmen zu ermitteln, da die Anbieter die Kunden nicht nach bestimmten Komplexitätskriterien wie der Zahl der Beschäftigten oder nach dem Umsatz einordnen.
- (122) Außerdem liegt der Grund, warum ein solcher Markt für Hochfunktionssoftware existiert, in der Komplexität der EAS-Anforderungen des einzelnen Kunden. Das zeigt sich auch im reinen Umfang des „Auftrags“ oder des „Projekts“, das die Anbieter abwickeln müssen. Auch Unternehmen mit niedrigeren Einnahmen und weniger Beschäftigten als den als Indikator genannten, können die vielfältigen Unternehmenseinheiten, komplexen Prozesse und globalen Anforderungen aufweisen, die solche komplexen EAS-Lösungen erforderlich machen (und sind somit als große komplexe Unternehmen einzustufen).
- (123) Daher ist festzustellen, dass die Indikatoren für eine erste Einteilung der Ausschreibungen verwendet werden können. Bei der Bewertung der Ausschreibungsunterlagen müssen jedoch die erwähnten Vorbehalte berücksichtigt werden, so dass bei jedem einzelnen Angebot zu prüfen ist, ob es sich tatsächlich auf Hochfunktionslösungen für FMS und HR-Software bezieht. Dies gilt besonders bei Ausschreibungen, die ausschließlich den Indikatoren für Großunternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen entsprechen, d.h. die mehr als 10 000 Beschäftigte und Einnahmen von über 1 Mrd. EUR haben. In Fällen, in denen der Lizenzwert 1 Mio. EUR nicht übersteigt, muss festgestellt werden, ob sich die Angebote auf Hochfunktionssoftware für FMS und HR beziehen und ob die HR- oder FMS-Software für das gesamte Unternehmen bestimmt ist oder für Unternehmensteile, die Merkmale von Großunternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen aufweisen. Dies ist insbesondere für diejenigen Anbieter von Bedeutung, bei denen nicht nur aus der Zahl der Angebote mit einem hohen Wert geschlossen werden kann, dass sie Hochfunktionsanwendungen für HR und FMS anbieten. Dieser eher vorsichtige Ansatz, der ergänzende Indikatoren und die

⁶⁴ Gartner Group, Large-Enterprise HRMS Magic Quadrant, 2002, 10. Oktober 2002. Oracle erklärt, dass Gartner in einem anderen Bericht desselben Datums den Schwellenwert für die Definition von Großunternehmen bei mindestens 2 500 Beschäftigten ansetzt. In diesem Bericht lege Gartner die Kriterien für Anbieter im „Large-Enterprise HRMS Magic Quadrant“ fest. In der Tat bestimmt Gartner einige weit gefasste Kriterien für die Analyse der Anbieter. Dennoch stellt Gartner in dem von der Kommission zitierten Bericht folgendes fest: „Wir teilen Großunternehmen in zwei getrennte Segmente ein: Unternehmen mit 2 500 bis 10 000 Beschäftigten und Unternehmen mit mehr als 10 000 Beschäftigten“. Dies stellt keinen Widerspruch dazu dar, dass die Kommission das zweite der beiden von Gartner in Betracht gezogenen Segmente als relevanten Indikator für große komplexe Unternehmen heranzieht .

⁶⁵ Siehe beispielsweise Giga, Paul Hamerman, Market Overview 2002: Human Resources Management Systems – Breaking Away From the Back Office, 30. August 2002, Seite 4.

individuellen Umstände des Angebots berücksichtigt, entkräftet die Einwände von Oracle, der Schwellenwert von 1 Mio. EUR für die Lizenzgebühr sei willkürlich und nicht alle an der Marktuntersuchung beteiligten Unternehmen seien mit den Schwellenwerten von 1 Mrd. EUR Einnahmen und 10 000 Beschäftigten als Indikatoren zur Abgrenzung großer Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen einverstanden⁶⁶. Die Kommission versucht nicht „andere EAS-Anbieter durch die Festlegung eines Mindestangebotswerts von 1 Mio. EUR wegzudefinieren“, sondern verwendet die Höhe der Lizenzgebühr lediglich als Anhaltspunkt bei einer ersten Bewertung der Angebote.

- (124) Mit Hilfe dieser Indikatoren analysierte die Kommission die Ausschreibungen, an denen sich EAS-Anbieter in den Jahren 2001 und 2002 beteiligt hatten, sowie die Angebote, die ihr von Oracle am 27. September 2004 nach der Anhörung auf das Auskunftsverlangen der Kommission hin übermittelt wurden. Außerdem analysierte die Kommission Ausschreibungsunterlagen aus dem US-amerikanischen Verfahren vor dem Northern California District Court, um die Anbieter solcher Softwareanwendungen zu ermitteln.

3.1.4.2 Anbieter von Hochfunktionslösungen für FMS und HR

- (125) In der Mitteilung der Beschwerdepunkte kam die Kommission zu dem vorläufigen Ergebnis, dass auf dem weltweiten Markt für Hochfunktionslösungen für HR und FMS, die üblicherweise von großen Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen gekauft werden, im Wesentlichen nur drei Anbieter aktiv sind, nämlich Oracle, PeopleSoft und SAP. Diese drei Marktteilnehmer wurden von mindestens 90 % der Befragten als in Frage kommende Anbieter von Hochfunktionslösungen für FMS oder HR genannt. Als weiterer Anbieter von EAS-Lösungen, die den Anforderungen großer komplexer Unternehmen gerecht werden, wurde von den an der Befragung beteiligten Unternehmen JD Edwards genannt. JD Edwards ist jedoch inzwischen als unabhängiger Marktteilnehmer vom Markt verschwunden und wurde mit PeopleSoft zusammengeschlossen.
- (126) Dies wird durch die Auswertung der Ausschreibungsdaten für 2001 und 2002 bestätigt. SAP nannte insgesamt [50-100], PeopleSoft [>150] und Oracle [>150] Angebote, die für große Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen und mehr als 10 000 Beschäftigten sowie Einnahmen über 1 Mrd. EUR relevant waren und die teilweise auch andere EAS-Module betrafen als FMS und HR. Die Ausschreibungen hatten einen durchschnittlichen Auftragswert von zwischen 1 Mio. EUR (Oracle) und [über 2 Mio. EUR] (SAP); PeopleSoft lag mit [1 bis 2 Mio. EUR] dazwischen. SAP erhielt bei diesen Ausschreibungen [35-50] mal den Zuschlag, PeopleSoft [100-150] mal und Oracle [100-150] mal. Oracle übermittelte zuletzt Angaben zu 728 Angeboten mit einem durchschnittlichen

⁶⁶ Lawson beschreibt den Markt für das obere Marktsegment, indem es bedingungslos das Bestehen eines „spezifischen Marktes für die Bereitstellung von EAS für Großunternehmen ...“ anerkennt. Vgl. Nichtvertrauliche Fassung der Antwort von Lawson auf den Fragebogen der Kommission vom 7. Dezember 2003, in der sie angeben, es existiere ein spezifischer Markt für die Bereitstellung von EAS für Großunternehmen und dazu ausführen „... Großunternehmen definieren wir als Unternehmen mit mehr als 10 000 Beschäftigten und/oder Einnahmen über 1 Mrd. USD ...“ („... We would define large companies as those with over 10,000 employees and/or revenues in excess of \$1Billion...“).

Lizenzwert von 708 851 EUR. Wie oben dargelegt, können die von Oracle am 27. September 2004 übermittelten Daten jedoch nicht als ganz zuverlässig gelten.

- (127) Oracle hat der Kommission auch andere Anbieter als SAP, Oracle und PeopleSoft genannt, die derzeit großen Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen FMS- und HR-Anwendungen anbieten und nach Dafürhalten von Oracle glaubhafte, etablierte und reelle Alternativen zu den drei großen Anbietern im oberen Marktsegment darstellen. Genannt wurden u. a. Microsoft, Kronos, Sage, Lawson, SSA/Baan, Meta4, Ramco, Geac, IFS, Intenia, Tesseract, QAD, Ultimate Software⁶⁷. Insbesondere wurden bestimmte (als groß eingestufte) Unternehmen von Oracle als Kunden der oben genannten EAS-Anbieter angeführt. Dies wurde von Oracle in der Antwort auf die Mitteilung der Beschwerdepunkte hervorgehoben und ausgeführt, dass einige andere EAS-Anbieter Unternehmen beliefern, die als LCE zu qualifizieren sind und/oder sich leicht als Folge des Zusammenschlusses im oberen Marktsegment „repositionieren“ könnten. Dazu zählen SSA Global/Baan, Lawson, Meta4, RebusHR, Intenia, System Union, QAD und schon heute Microsoft, das wie auch Oracle, PeopleSoft und SAP im “Unternehmensraum” (“enterprise space”) tätig ist.

3.1.4.3 Angebote aus der Marktuntersuchung der Kommission

- (128) Die Kommission hat sich bemüht, diese Behauptung anhand ihrer Marktuntersuchung und der von Oracle als Antwort auf das Auskunftsverlangen der Kommission im Anschluss an die mündliche Anhörung übermittelten Angaben zu überprüfen. Sie hat dazu die einschlägigen Ausschreibungen betreffend HR und FMS sowie andere EAS-Funktionen für Großunternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen geprüft, an denen diese Anbieter 2001 und 2002 teilgenommen haben. Die Kommission hat die Anbieter um Informationen zu den Ausschreibungen gebeten, an denen sie sich beteiligt und für die sie möglicherweise den Zuschlag erhalten haben.
- (129) Die Marktuntersuchung ergab, dass vier weitere Anbieter neben Oracle, PeopleSoft und SAP gelegentlich Aufträge mit einem Lizenzwert über 1 Mio. EUR erhielten, nämlich IFS, QAD, Lawson und Microsoft. Allerdings handelte es sich lediglich um insgesamt 6 Aufträge und einen weiteren Auftrag mit einem Lizenzwert knapp unter 1 Mio. EUR, während eine weit größere Zahl von Aufträgen mit einem Lizenzwert über 1 Mio. EUR an Oracle, PeopleSoft und SAP ging. Ferner ergab die Untersuchung, dass diese Anbieter sowie Rebus an insgesamt 16 Ausschreibungen für HR- und FMS-Funktionen mit einem Lizenzwert über 1 Mio. EUR teilnahmen⁶⁸.

⁶⁷ Siehe Vorlage zur Marktabgrenzung und wettbewerbsrechtlichem Würdigung von EAS-Systemes für Großunternehmen, Oracle Corporation, Sache M-3216, 5. November 2003, Randnr. 75-83.

⁶⁸ Ein anderer Anbieter, der in den betreffenden Jahren den Zuschlag für Aufträge mit einem Lizenzwert über 1 Mio. EUR erhielt, war IBM HR Access. HR Access wurde allerdings im Herbst 2003 von der Outsourcing-Firma Fidelity übernommen. Nach Aussage von Michael Sternklar, Executive Vice President von Fidelity Employer Services Company, beabsichtigt Fidelity, HR Access künftig als Plattform für sein Outsourcing-Personalverwaltungsangebot zu nutzen, wobei das Unternehmen allerdings nicht mehr auf die Dienstleistung für einzelne Konzerne ausgerichtet sein soll. Abschrift des US- Verfahrens S. 3153. Jedenfalls verkaufte HR Access seine HR-Anwendungen nicht weltweit; insbesondere für den amerikanischen Markt waren sie nicht geeignet.

3.1.4.4 Angebotsunterlagen von Oracle

- (130) Die von Oracle am 27. September 2004 übermittelten Unterlagen bestätigen die genannten Ergebnisse, wenngleich sie, wie bereits erwähnt, für die relevanten Märkte nicht typisch zu sein scheinen. Die Unterlagen enthalten auch eine Reihe von Angeboten für Nischenprodukte (z.B. ein Angebot für Incentive-Management für Angestellte von JP Morgan oder das Management des Leistungssystems für Angestellte von British Telecom), Angebote, bei denen Unternehmen den Zuschlag erhielten, die keine HR- und/oder FMS-Lösungen anboten (z.B. Siebel) und einige Angebote für Aufträge mit einem Lizenzwert zwischen 2 000 und 100 000 EUR. Diese Angebote sind anscheinend nicht den relevanten Märkten zuzuordnen. Dies konnte von der Kommission allerdings nicht verifiziert werden, da Oracle nicht genau angeben konnte, welche Module Teil der betreffenden Angebote waren. Also sollten keine Schlüsse aus den Gesamtunterlagen gezogen werden, da es insbesondere nicht möglich ist, verlässlich festzustellen, wie oft andere Anbieter als Oracle, PeopleSoft und SAP mit Oracle an Ausschreibungen für Hochfunktionslösungen für HR und FMS teilgenommen haben oder wie oft diese Anbieter den Zuschlag erhielten.
- (131) Sie geben jedoch Auskunft über einzelne Angebote und lassen erkennen, dass andere Anbieter als Oracle, PeopleSoft und SAP in der Lage waren, den Zuschlag für Aufträge für HR- und FMS-Anwendungen großer komplexer Unternehmen zu erhalten, auch für Aufträge mit einem Lizenzwert von über 1 Mio. EUR. Lawson erhielt beispielsweise einen Auftrag über FMS-Anwendungen mit einem Lizenzwert von 2 Mio. EUR des französischen Unternehmens Schlumberger (Jahreseinnahmen von rund 15 Mrd. EUR). Intenia erhielt einen Auftrag über ein komplettes ERP-Paket mit einem Lizenzwert von 2,8 Mio. EUR des Unternehmens Flextronics aus Singapur (Jahreseinnahmen von rund 15 Mrd. EUR). IFS erhielt einen Auftrag über u.a. FMS- und HR-Anwendungen mit einem Lizenzwert von 630 000 EUR des norwegischen Unternehmens Vinmonopolet (Jahreseinnahmen von rund 1,1 Mrd. EUR). Den von Oracle übermittelten Angaben ist zu entnehmen, dass es sich bei der Software, die Gegenstand der Angebote war, um HR- und FMS-Anwendungen für das Gesamtunternehmen handelt, die Merkmale von Hochfunktionssoftware aufweisen.
- (132) Den Oracle-Angaben zufolge gingen diese Unternehmen bei einigen der Ausschreibungen, an denen Oracle beteiligt war, als Zweite hervor. Lawson wurde von Oracle in einem Fall für FMS-, HR-Anwendungen oder ERP Komplettpakete als Zweiter bezeichnet und nahm in elf weiteren Fällen an der Endrunde teil (wobei drei Angebote einen Lizenzwert von 1 Mio. EUR überstiegen und der höchste Lizenzwert 1,8 Mio. EUR betrug). IFS war laut Oracle in fünf Fällen bei FMS-Anwendungen und ERP-Komplettpaketen mit einem Lizenzwert von bis zu 2,5 Mio. EUR Zweiter. Das Unternehmen kam bei weiteren sechs Ausschreibungen für LCE in die Endrunde, wobei fünf Angebote einen Lizenzwert von über 1 Mio. EUR hatten. Intenia nahm in zwei Fällen an der Endrunde teil, wobei eine Ausschreibung sich auf einen Lizenzwert von 2,65 Mio. EUR bezog. Nach den Unterlagen von Oracle erhielt Microsoft in keinem Fall den Zuschlag, kam aber in zwölf Fällen mit einem Lizenzwert von gewöhnlich unter 500 000 EUR, in zwei Fällen aber auch über 1 Mio. EUR und bis zu 7,7 Mio. EUR in die Endrunde.

- (133) Nach den Oracle-Unterlagen erhielten Outsourcing-Firmen in nur zwei Fällen mit Lizenzwerten von 32 000 EUR und 62 000 EUR den Zuschlag.

3.1.4.5 Beweismaterial aus dem US-Verfahren vor dem District Court of Northern California

- (134) Oracle legte der Kommission ferner ein internes PeopleSoft-Dokument vom Juli 2003 vor, das als Beweismaterial im US-amerikanischen Gerichtsverfahren diene (Beweisstücke D 6236 und D 6236 A). In diesem Dokument werden verschiedene amerikanische Ausschreibungen genannt, bei denen die Wettbewerber von PeopleSoft aufgeteilt werden zwischen dem „Firmenmarkt“ („enterprise market“) und dem mittleren Marktsegment („mid-market“). Der Zusammenfassung ist zu entnehmen, dass PeopleSoft bei den Ausschreibungen für den Firmenmarkt in rund 8% der Fälle Lawson als Wettbewerber hatte (27 Ausschreibungen von insgesamt 353) und bei rund 1% der Fälle Microsoft (3 Ausschreibungen von insgesamt 353). Aus diesem Dokument können jedoch keine präzisen Schlussfolgerungen gezogen werden. Während seiner Zeugenaussage konnte sich der Geschäftsführer von PeopleSoft in den USA nicht an weitere Informationen zu den Angeboten erinnern⁶⁹.

3.1.4.6 Schlussfolgerung

- (135) Aufgrund des dargelegten Sachverhalts und der Marktuntersuchung kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass auf den Märkten für Hochfunktionslösungen für HR und FMS großer Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen die wichtigsten Anbieter Oracle, PeopleSoft und SAP sind. Jedoch wird aus den von Wettbewerbern übermittelten Daten und den von Oracle am 27. September 2004 zugesandten Unterlagen ersichtlich, dass gelegentlich auch andere Akteure den Zuschlag bei Ausschreibungen betreffend Hochfunktionssoftware für FMS und HR von Großunternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen erhalten. Solche anderen Anbieter sind: Lawson, Intentia, IFS, QAD und Microsoft. Auch wenn diese Anbieter nur eine begrenzte Zahl von Zuschlüssen erhielten, waren sie Zweite bei zahlreichen Ausschreibungen für Hochfunktionslösungen für FMS und HR, und sie beteiligten sich an Ausschreibungen, bei denen der Lizenzwert über 1 Mio. EUR lag. Anhand dieser Daten und unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Indikator von 1 Mio. EUR Lizenzgebühr als Hinweis darauf, dass es sich um eine Ausschreibung betreffend Hochfunktionslösungen für FMS und HR handelt, eher hoch gewählt ist, kann vorläufig geschlossen werden, dass Lawson, Intentia, IFS, QAD und Microsoft neben Oracle, PeopleSoft und SAP Anbieter auf dem Markt für Hochfunktionssoftware für FMS und HR sind.

⁶⁹ Siehe Aussage von Richard Berquist, SVP, PeopleSoft, Niederschrift des US-Prozesses vom 8. Juni 2004, S. 377 f.

3.1.5 Auswirkung der Identität der Anbieter

- (136) Die Kommission prüfte nicht nur, wer an bestimmten Ausschreibungen teilnahm und den Zuschlag erhielt, sondern sie nahm eine ökonomische Analyse vor, um zu ermitteln, ob Oracle je nach Identität der an der abschließenden Angebotsrunde beteiligten Wettbewerber ein unterschiedliches Angebotsverhalten an den Tag legte. Die Feststellung, dass Oracle, wenn SAP oder PeopleSoft in der abschließenden Angebotsrunde vertreten waren, mit großer Wahrscheinlichkeit aggressivere Preisnachlässe gewährte als wenn es mit anderen Wettbewerbern konkurrierte, wäre ein indirekter Beleg dafür, dass die drei großen Softwareanbieter vorwiegend miteinander im Wettbewerb stehen und dass nur Oracle, SAP und PeopleSoft Hochfunktionssoftware für FMS und HR anbieten, die den Anforderungen großer komplexer Unternehmen entspricht.
- (137) Diese Einschätzung legt in erster Linie die Antwort von Oracle auf das Informationsverlangen der Kommission im Anschluss an die mündliche Anhörung zugrunde. Zu jedem Angebot, das den von der Kommission festgelegten Kriterien entsprach (das Angebot bezog sich entweder auf einen sehr großen Auftrag⁷⁰ oder auf einen sehr großen Auftraggeber⁷¹) legte Oracle detaillierte Angaben zu den näheren Umständen des Angebotes vor, darunter u.a. zum Listenpreis des Angebots, zur Zahl und Identität der Wettbewerber, zum Sitz des Auftraggebers, zu den Angebotskomponenten, zum automatischen Mengenrabatt, zu zusätzlichen Preisnachlässen usw. Die Analyse erstreckte sich u.a. darauf, ob und wie die einzelnen Angaben zu den Angeboten zur Höhe der von Oracle beschlossenen Preisnachlässe während einer Ausschreibung in Beziehung standen.
- (138) Die Kommission erhielt ferner im Zusammenhang mit dem Verfahren vor dem District Court of Northern California Zugang zu drei verschiedenen Datensätzen bezüglich des Angebotsverhaltens von Oracle bei US-amerikanischen Ausschreibungen.
- (139) Einer dieser Datensätze entstammte Oracles internen Genehmigungsformularen für Preisnachlässe. Er enthielt 431 Einträge zu Angeboten betreffend HRM, FMS oder E-Business Suite-Produkten⁷².
- (140) Ein anderer Datensatz beruhte auf den Genehmigungsformularen für Preisnachlässe von Oracle und denjenigen Angeboten, für die weitere Informationen aufgrund des von Oracle durchgeführten North American Sales Representative Survey (NASRS) zur Verfügung standen⁷³. Dazu gehörten nur 122

⁷⁰ Lizenzgebühr über 1 Mio. EUR oder USD.

⁷¹ Unternehmen oder Unternehmensteil mit einem Umsatz von über 1 Mrd. EUR oder mit mehr als 10 000 Beschäftigten.

⁷² Auszug aus 040804_Hausmann_backuptable.doc

⁷³ Im Rahmen dieser Untersuchung sollte das Verkaufspersonal u.a. den Namen der engsten Wettbewerber von Oracle angeben. Vgl. S. 2 von Beweisstück APP. II-1 des Papiers "Proposed Acquisition by Oracle of PeopleSoft: Analysis of Competitive Effects" (Geplante Übernahme von PeopleSoft durch Oracle – Auswirkungen auf den Wettbewerb), das dem amerikanischen Justizministerium am 30. Januar 2004 vorgelegt wurde (und bei der Kommission am 5. Februar 2004 einging).

Einträge mit allerdings recht detaillierten Angaben zu jedem Angebot. Der Datensatz wurde aufgrund anderer Kriterien zusammengestellt als denjenigen, die die Kommission Oracle vorgeschrieben hatte. Die Überschneidungen zwischen den beiden Datensätzen sind relativ begrenzt (nur 28 Angebote sind Teil der beiden Datensätze).

- (141) Der Wirtschaftsexperte des amerikanischen Justizministeriums stellte ferner Regressionstests zur Verfügung, die auf einem anderen Datensatz beruhen, der von Herrn Ciandrini, Vizepräsident von Oracle für den Verkauf von Anwendungen in Nordamerika, vor dem geplanten Zusammenschluss für interne Zwecke zusammengestellt worden war. Dieser Datensatz umfasst 126 Einträge. Weil Angaben über den genauen Umfang der Aufträge fehlten, hat die Kommission diese Daten nicht herangezogen.
- (142) Um die Auswirkungen des Wettbewerbs auf das Angebotsverhalten abzuschätzen, muss festgelegt werden, ob auch automatische Mengenrabatte zu den Preisnachlässen von Oracle hinzuzurechnen sind. Nach Auffassung der Kommission können die automatischen Preisnachlässe, da sie unabhängig vom Wettbewerbsdruck gegeben werden, als Teil des Listenpreises gelten. Bei dieser Analyse geht es darum, die Faktoren zu bestimmen, die sich auf das Wettbewerbsverhalten von Oracle auswirken; zusätzliche Preisnachlässe geben vermutlich am deutlichsten über das Verhalten von Oracle Aufschluss.
- (143) Um herauszufinden, welches die wesentlichen Marktteilnehmer sind, untersuchte die Kommission, ob die Teilnahme einer großen Zahl von Anbietern für das obere Marktsegment (SAP und PeopleSoft) eher dazu führte, dass Oracle hohe Preisnachlässe gab, als die Teilnahme einer großen Zahl anderer Anbieter. Die Kommission unterzog sowohl die von Oracle übermittelten Angaben als auch die beiden vom US District Court of Northern California zugesandten Datensätze einer solchen Analyse. Als wichtigstes Ergebnis ist festzuhalten, dass bei allen drei Datensätzen kein signifikanter Unterschied zwischen Oracles Wettbewerbsverhalten gegenüber SAP und PeopleSoft und seinem Wettbewerbsverhalten gegenüber anderen Anbietern ermittelt werden konnte.
- (144) Ungeachtet der Frage, ob die der Kommission übermittelten Datensätze tatsächlich für den relevanten Markt repräsentativ sind, kommt die Kommission zu dem Ergebnis, dass die Ausschreibungsunterlagen nicht ausreichen, um einen engen Markt für große Unternehmen zu definieren, der lediglich Oracle, PeopleSoft und SAP umfasst.

3.1.6 Profile anderer relevanter Anbieter

- (145) Die Kommission prüfte außerdem, ob das Ergebnis der Bewertung der Ausschreibungsunterlagen durch die Leistung der Produkte der Anbieter bestätigt wurde, ob also Lawson, Intenia, IFS, QAD und Microsoft im allgemeinen in der Lage wären, großen Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen im Bereich der FMS- und HR-Anwendungen gerecht zu werden. Die Kommission suchte daher neue aufschlussreiche Informationen darüber, ob die Anbieter als überzeugende Anbieter von Hochfunktionsanwendungen für FMS und HR im Hinblick auf die Anforderungen von Großunternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen angesehen werden können. Sie legte hierbei folgende

Kriterien zugrunde: 1. Funktionalitätsbreite und –tiefe, 2. Skalierbarkeit, Zuverlässigkeit und Qualität, 3. Technologie, 4. internationale Reichweite und 5. Ruf, Verkauf und Kundendienst.

3.1.6.1 *Lawson*

- (146) Lawson ist ein amerikanisches Unternehmen, das Produkte für die Finanz- und Personalplanung sowie verschiedene Softwareanwendungen wie für die Bereiche Beschaffung, Merchandising und Leistungskontrolle („enterprise performance management“) anbietet. Nach eigenen Angaben sind seine Kunden große und mittlere Einrichtungen des Gesundheitswesens, Einzelhandels, des öffentlichen Sektors, Freiberufler und Finanzdienste. In der Mitteilung der Beschwerdepunkte nahm die Kommission Lawson vorläufig von den Akteuren des relevanten Marktes aus, da Lawsons Tätigkeitsbereich regional beschränkt ist (hauptsächlich Nordamerika und Vereinigtes Königreich). Außerdem hat die Kommission Zweifel in Bezug auf die Funktionsbreite und –tiefe der Anwendungen und es ist festzustellen, dass sehr wenige Großunternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen zu den Kunden von Lawson zählen.
- (147) Oracle legte Beweismaterial dafür vor, dass Lawson eine Großzahl der weltweit größten Unternehmen, die in den Verzeichnissen Fortune 100 der größten US-Firmen, Global 500 der weltweit größten Firmen und in Forbes 500 der größten Privatunternehmen aufgeführt sind, mit HR- und FMS-Anwendungen belieferte. Außerdem betonte Oracle in der Antwort auf die Mitteilung der Beschwerdepunkte, dass Oracle in mindestens drei konkreten Fällen bei Ausschreibungen für HR-Lösungen von Großunternehmen (Flying J, Mayo-Klinik und TCF-Bank) den Auftrag an Lawson verlor⁷⁴ und widersprach somit der Entscheidung der Kommission, Lawson als Anbieter von den Märkten für Hochfunktionslösungen für FMS und HR auszunehmen.
- (148) Nach Auskunft von Oracle sind die Produkte von Lawson im Hinblick auf ihre Funktionsbreite und –tiefe unbedingt für LCE und ihre Bedürfnisse geeignet. Oracle legte als Antwort auf die Mitteilung der Beschwerdepunkte einen Bericht des Beraters für Kostenrechnungssoftware LLC, einem unabhängigen Sachverständigen für EAS, vor. Laut Oracle beweist der ASA Key Features Report (eine Untersuchung von HR- und FMS-Software verschiedener EAS-Anwendungen unterschiedlicher Anbieter), dass Lawsons vorgefertigte HR- und FMS-Funktionen denjenigen von PeopleSoft, Oracle und SAP mindestens entsprechen. Dieser Bericht kann jedoch nicht als überzeugender Nachweis dafür gelten, dass die Produkte von Lawson gleiche Funktionen bieten wie diejenigen von PeopleSoft, Oracle und SAP. Standardmäßig führen Accounting Software Advisers in ihrem Bericht 4 342 Funktionen auf. In dem von Oracle vorgelegten Bericht fehlen 93 Funktionen unter der Überschrift "Multinational“ (dazu gehören die lokale Unterstützung, Datenformate, europäische Mehrwertsteuer, Währungen, Sortieren und Auflisten nach Währungen), 276 Funktionen unter der Überschrift Allgemeine Fragen („General Questions“) (verschiedene Betriebssysteme, auf denen die Anwendungen laufen, Programmiersprachen, online-Training, Knowledge Databases) und 176 Funktionen unter der Überschrift Allgemeine

⁷⁴ Es handelt sich um Firmen mit Gesamteinnahmen von über 1 Mrd. USD und über 10 000 Beschäftigten.

technische Fragen ("General Technical Questions"), (Skalierbarkeit und Systemanforderungen). Die Prüfung dieser Funktionen scheint besonders relevant für die Frage zu sein, ob die Anwendungen von Lawson im Bereich der Hochfunktionssoftware Gleiches leisten wie die Software von Oracle, SAP und PeopleSoft, insbesondere im Hinblick auf die globale Verwendbarkeit. Auf der Grundlage dieses unvollständigen Berichts kann folglich nicht geschlossen werden, dass die Anwendungen von Lawson im Bereich der globalen Hochfunktionslösungen für FMS und HR gleichwertig mit den von PeopleSoft, Oracle und SAP sind.

- (149) Nach eigenen Angaben bei der Marktuntersuchung der Kommission kann Lawson Kernfunktionen im FMS- und HR-Bereich in den Vereinigten Staaten und der Gemeinschaft anbieten. Seine Produktleistungen und Durchsatzraten entsprächen den Bedürfnissen von Unternehmen mit Einnahmen von über 1 Mrd. EUR oder mehr als 10 000 Beschäftigten, insbesondere im Hinblick auf die Verarbeitung Transaktionsvolumina. Die Architektur ist in Schichten angelegt. Das Produkt ermöglicht die Funktionstrennung, wie sie in großen Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen üblich ist und bietet Daten- und Programmierschnittstellen. Lawson deckt die Sprachen Englisch, Französisch, Deutsch, Spanisch und Niederländisch⁷⁵ ab, nicht aber Japanisch und Chinesisch. Lawsons HR- und FMS-Produkte entsprechen den Vorschriften einer Reihe von Ländern und laufen mit einer unbegrenzten Zahl von Währungen. Wenn die Käufer dies wünschen, können sie rund um die Uhr und 7 Tage in der Woche Kundenbetreuung erhalten.
- (150) Das Verfahren vor dem US District Court of Northern California hat überdies weitere Erkenntnisse über die Kunden von Lawson zutage gebracht. In dem Verfahren wurde bekräftigt, dass PeopleSoft einer der Hauptwettbewerber von Lawson ist; Lawson steht bei nahezu jedem Kunden mit PeopleSoft im Wettbewerb und verfügt ebenfalls über große Kunden mit komplexen Funktionsanforderungen mit Einnahmen über 1 Mrd. USD und mehr als 10 000 Beschäftigten sowie über Kunden, die im Verzeichnis Fortune 1000 aufgeführt sind⁷⁶. Während des Verfahrens gab Lawson an, dass seine HR- und FMS-Anwendungen bei Health Care America (HCA) installiert werden, einem Krankenhausbetreiber mit Anlagen im Vereinigten Königreich und in der Schweiz, Einnahmen von 20 Mrd. USD und über 250 000 Beschäftigten. Ferner habe es Finanzplanungsanwendungen für zwei weitere Krankenhauskonzerne mit 40 000 bzw. 70 000 Beschäftigten und verschiedenen Betriebsstätten bereitgestellt. Lawson erklärte während des US-Verfahrens weiter, das Unternehmen habe verschiedene Einzelhandelsketten als Kunden, darunter Safeway und Walgreen mit Einnahmen von 30 Mrd. USD und darüber sowie jeweils 100 000 Beschäftigten. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass Ralph Lauren, ein Einzelhändler mit Einnahmen von über 10 Mrd. USD, Lawsons Finanz- und HR-Paket verwendet, und dass McDonald's in den Vereinigten Staaten Lawsons HR-Komplettpaket

⁷⁵ Siehe Ausführungen von Jay Coughlan, CEO von Lawson, Niederschrift des US-Verfahrens vom 28. Juni 2004, S. 3744.

⁷⁶ Siehe Ausführungen von Jay Coughlan, CEO von Lawson, Niederschrift des US-Verfahrens vom 28. Juni 2004, S. 3595, 3596. Siehe außerdem Beweisstück D6236, Niederschrift des US-Verfahrens S. 1859.

benutzt⁷⁷. Außerdem wurde bestätigt, dass Lawsons Finanzanwendungen von verschiedenen großen Finanzinstitutionen benutzt werden, beispielsweise vom System der amerikanischen Reservebanken und von der kanadischen Versicherungsgesellschaft Manulife mit Einnahmen von 8,7 Mrd. USD (wenngleich Manulife beschlossen hat, die Software ohne Anpassung zu verwenden, was bei großen Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen ungewöhnlich ist)⁷⁸. Lawson gab ferner an, dass Johnson & Johnson, ein multinationaler Hersteller von Produkten für das Gesundheitswesen mit rund 100 000 Beschäftigten, auf Lawsons HR-Anwendungen zurückgreift, wenngleich das Unternehmen möglicherweise derzeit auf SAP umstellt⁷⁹.

- (151) Einige Branchenbeobachter, wie z.B. Meta Group, betrachten Lawson als einen möglichen Herausforderer bei HR- und FMS-Funktionen für große komplexe Unternehmen.
- (152) Folglich ist die Leistung von Lawsons HR- und FMS-Software trotz bestimmter Begrenzungen im Hinblick auf die internationale Dimension im allgemeinen ausreichend, um den Bedürfnissen großer Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen, zumindest in den vertikalen Sektoren, in denen Lawson hauptsächlich tätig ist, gerecht zu werden. Das Beweismaterial aus dem US-Verfahren und die von Oracle nach der Anhörung übermittelten Daten zeigen, dass Lawson nicht nur an Ausschreibungen teilnahm, sondern auch den Zuschlag für HR- und FMS-Lösungen mit einem Lizenzwert über 1 Mio. EUR erhielt und seine Produkte – wenn auch hauptsächlich in Nordamerika - an Kunden verkaufte, die als große Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen bezeichnet werden können. Daher kann Lawson nicht als Anbieter aus dem Markt für Hochfunktionslösungen für FMS und HR ausgenommen werden. Im Rahmen der Prüfung in diesem Fall ist nicht auszuschließen, dass Lawson zumindest in den vertikalen Sektoren, in denen das Unternehmen aktiver ist, Wettbewerbsdruck auf Oracle, PeopleSoft und SAP ausübt und als Anbieter auf dem Markt für Hochfunktionslösungen für FMS und HR angesehen werden muss.

3.1.6.2 IFS

- (153) IFS ist ein schwedischer Anbieter von EAS-Lösungen. Das Produktangebot von IFS ist recht umfassend und auf verschiedene Branchen ausgerichtet: Raumfahrt und Rüstung, Automobilindustrie, Zivilluftfahrt, Energie und Versorgungsunternehmen, Hochtechnologie, Fertigungsindustrie, Infrastruktur und Biowissenschaften. Die Produkte sind anscheinend hauptsächlich auf die Bedürfnisse des mittleren Marktsegments abgestimmt. Nach eigenen Angaben bei der Marktuntersuchung der Kommission werden seine Produkte den Anforderungen großer Organisationen mit komplexen Funktionsanforderungen im

⁷⁷ Siehe Ausführungen von Jay Couglan, CEO von Lawson, Niederschrift des US-Verfahrens vom 28. Juni 2004, S. 3604-3608.

⁷⁸ Siehe Ausführungen von Jay Couglan, CEO von Lawson, Niederschrift des US-Verfahrens vom 28. Juni 2004, S. 3617-3623.

⁷⁹ Siehe Ausführungen von Jay Couglan, CEO von Lawson, Niederschrift des US-Verfahrens vom 28. Juni 2004, S. 3630-3631, 3722-3723.

Hinblick auf die Architektur, die Funktionsbreite und -tiefe und die Antwortzeit ähnlich gerecht wie die Produkte von Oracle, PeopleSoft und SAP. Die Architektur ist in Schichten angelegt. Das Produkt ermöglicht die Funktionstrennung, wie sie in großen Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen üblich ist und bietet Daten- und Programmierschnittstellen. Die FMS- und HR-Produkte werden in einer Vielzahl von Sprachen angeboten, darunter Japanisch und Chinesisch, und entsprechen den Vorschriften in zahlreichen Ländern einschließlich der europäischen Länder und der Vereinigten Staaten. Sie arbeiten mit sämtlichen Währungen und bis zu drei Währungen gleichzeitig. Allerdings scheinen die FMS- und HR-Funktionen in Bezug auf ihre internationale Verwendbarkeit begrenzt zu sein⁸⁰. Wenn die Käufer dies wünschen, können sie einen Vertrag abschließen, in dem Betreuung rund um die Uhr und 7 Tage in der Woche vorgesehen ist. IFS scheint mit seiner etablierten Präsenz im mittleren Marktsegment, seinem guten Ruf in Europa und seinen gelegentlichen Aufträgen von Kunden aus dem oberen Marktsegment eine Art "europäisches Lawson" zu sein mit hauptsächlich europäischen Unternehmen als Kunden.

- (154) Die Funktionen der HR- und FMS-Produkte von IFS und die Leistung seiner Lösungen scheinen im Allgemeinen den Bedürfnissen großer Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen zumindest in den Sektoren, in den IFS hauptsächlich tätig ist, gerecht zu werden. Die von Oracle nach der Anhörung übermittelten Daten zeigen, dass IFS nicht nur an Ausschreibungen teilnahm, sondern auch den Zuschlag für HR- und FMS-Lösungen mit einem Lizenzwert von über 1 Mio. EUR erhielt und seine Produkte an Kunden verkaufte, die als große Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen bezeichnet werden können. Daher kann IFS nicht als Anbieter aus dem Markt für Hochfunktionslösungen für FMS und HR ausgeschlossen werden. Im Rahmen der Prüfung in diesem Fall ist nicht auszuschließen, dass IFS zumindest in den Sektoren, in denen das Unternehmen aktiver ist, Wettbewerbsdruck auf Oracle, PeopleSoft und SAP ausübt und als Anbieter auf dem Markt für Hochfunktionslösungen für FMS und HR angesehen werden muss.

3.1.6.3 *Intentia*

- (155) Intentia ist ebenfalls ein schwedischer EAS-Anbieter von FMS- und HR-Software, der in Europa vor allem als Anbieter für Mittelmarktlösungen tätig ist und seine Kundenbasis vor allem im mittleren Marktsegment rekrutiert (einschließlich Tochtergesellschaften oder Abteilungen von multinationalen Konzernen). Nach eigenen Angaben bei der Marktuntersuchung der Kommission werden seine Produkte den Anforderungen großer Organisationen mit komplexen Funktionsanforderungen im Hinblick auf die Architektur, die Funktionsbreite und -tiefe und die Verarbeitung großer Transaktionsvolumina in gleicher Weise gerecht wie die Produkte von Oracle, PeopleSoft und SAP. Die Architektur ist in Schichten angelegt. Das Produkt ermöglicht die Funktionstrennung, wie sie in großen Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen üblich ist und bietet Daten- und Programmierschnittstellen. Die FMS- und HR-Produkte sind für zahlreiche Sprachen ausgelegt, darunter Japanisch und Chinesisch. Die FMS- und HR-Anwendungen entsprechen den rechtlichen Vorschriften von 41 Ländern

⁸⁰ Siehe Antwort von IFS auf den Fragebogen der Kommission für Wettbewerber (Phase II).

einschließlich der europäischen Länder, der USA und asiatischer Länder. Sie unterstützen sämtliche Währungen und bis zu drei Währungen gleichzeitig. Intenia bietet Kundenbetreuung rund um die Uhr und sieben Tage in der Woche⁸¹.

- (156) Die Funktionen der HR- und FMS-Produkte von Intenia und die Leistung seiner Lösungen scheinen im Allgemeinen den Bedürfnissen großer Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen gerecht zu werden, wenngleich Intenia hauptsächlich das mittlere Marktsegment bedient. Die von Oracle nach der Anhörung übermittelten Daten zeigen, dass Intenia nicht nur an Ausschreibungen teilnahm, sondern auch den Zuschlag für HR- und FMS-Lösungen mit einem Lizenzwert von über 1 Mio. EUR erhielt und seine Produkte an Kunden verkaufte, die als große Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen bezeichnet werden können. Daher kann Intenia nicht als Anbieter aus dem Markt für Hochfunktionslösungen für FMS und HR ausgeschlossen werden. Im Rahmen der Prüfung in diesem Fall ist festzustellen, dass Intenia möglicherweise trotz seines begrenzten Produktangebots Wettbewerbsdruck auf Oracle, PeopleSoft und SAP ausüben könnte und als Anbieter auf dem Markt für Hochfunktionslösungen für FMS und HR angesehen werden muss.

3.1.6.4 QAD

- (157) QAD (ein amerikanisches Unternehmen) bietet FMS-Funktionen (keine HR-Funktionen) für Fertigungsbranchen (Automobil, Verbrauchsgüter, Lebensmittel und Getränke, Elektronik, Industrieerzeugnisse, Gesundheitswesen) an. QAD ist vor allem auf mittelständische Unternehmen oder Abteilungen größerer Unternehmen ausgerichtet, die QAD-Produkte für den Produktionsbereich einsetzen. Nach eigenen Aussagen bei der Marktuntersuchung der Kommission muss die Architektur der Produkte nicht verändert werden, um Leistungen und Durchsatzraten zu erreichen, die den Bedürfnissen von Unternehmen mit Einnahmen von über 1 Mrd. EUR oder mehr als 10 000 Beschäftigten genügen. Die Architektur ist in Schichten angelegt. Das Produkt ermöglicht die Funktionstrennung, wie sie in großen Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen üblich ist und bietet Daten- und Programmierschnittstellen. Die FMS-Produkte sind für 26 Sprachen ausgelegt, darunter Japanisch und Chinesisch. Sie entsprechen den rechtlichen Vorschriften einiger Länder einschließlich der europäischen Länder, der USA und asiatischer Länder. Die Anwendungen unterstützen 80 Währungen und auch die gleichzeitige Verwendung verschiedener Währungen. QAD bietet Kundenbetreuung rund um die Uhr und sieben Tage in der Woche⁸². Die Lösungen von QAD sind für weltweite Geschäfte und unbegrenzte Flexibilität ausgelegt, erstrecken sich auf eine Vielzahl von Sites, Währungen und Unternehmen und wurden in über 80 Ländern installiert. Entsprechend hat QAD einen soliden Kundenstamm von Fortune 1000-Unternehmen.
- (158) Die Funktionen der FMS-Produkte von QAD und die Leistung seiner Lösungen scheinen im Allgemeinen den Bedürfnissen einiger großer Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen zumindest des Fertigungssektors gerecht zu

⁸¹ Siehe Antwort von Intenia auf den Fragebogen der Kommission für Wettbewerber (Phase II).

⁸² Siehe Antwort von QAD auf den Fragebogen der Kommission für Wettbewerber (Phase II).

werden, wenngleich QAD hauptsächlich das mittlere Marktsegment bedient. Die Marktuntersuchung der Kommission hat ergeben, dass QAD nicht nur an Ausschreibungen teilnahm, sondern auch den Zuschlag für FMS-Lösungen mit einem Lizenzwert über 1 Mio. EUR erhielt und seine Produkte an Kunden verkaufte, die als große Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen bezeichnet werden können. Daher kann QAD nicht als Anbieter aus dem Markt für Hochfunktionslösungen für FMS ausgenommen werden. Im Rahmen der Prüfung in diesem Fall ist festzustellen, dass QAD möglicherweise trotz seines begrenzten Produktangebots Wettbewerbsdruck auf Oracle, PeopleSoft und SAP ausüben könnte und als Anbieter auf dem Markt für Hochfunktionslösungen für FMS und HR angesehen werden muss.

3.1.6.5 Microsoft

- (159) Microsoft vertreibt EAS-Lösungen erst seit der Übernahme des amerikanischen Herstellers von Unternehmenssoftware Great Plains Software Inc. („Great Plains“) im Jahr 2000 und des dänischen Anbieters von ERP-Lösungen Navision a/s („Navision“) 2002. Microsoft legte diese Unternehmen zusammen, bildete im Juli 2002 die neue Abteilung „Microsoft Business Solutions“ (MBS) und hat in den letzten Jahren nach diesen Übernahmen sein Angebot, das nunmehr auch Analysen, Unternehmensportale, Finanzmanagement und HR-Management umfasst, deutlich erweitert⁸³. Die wichtigsten Produktlinien sind Great Plains und Solomon (ursprünglich von Great Plains) sowie Navision und Axapta (ursprünglich von Navision).
- (160) Nach eigenen Angaben liegt die Haupttätigkeit von MBS in der „Entwicklung von Anwendungen und Diensten für den Einzelhandel, die Fertigungsindustrie, den Großhandel und Dienstleistungsunternehmen, die in ihrem Ursprungsland oder in mehreren Ländern tätig sind“. („Microsoft Business Solutions creates applications and services for retailers, manufacturers, wholesale distributors, and service companies, doing business domestically or in multiple countries“.) MBS bietet „integrierte Unternehmensanwendungen für kleine und mittlere Einrichtungen und Unternehmensbereiche von Großunternehmen an, die über ein weltweites Netz von Partnern vertrieben werden.“ („integrated business applications for small and mid-sized organizations and divisions of large enterprises delivered through a worldwide network of channel partners.“)⁸⁴.

⁸³ Analyse-Anwendungen: Microsoft Analytics–Axapta, Microsoft Analytics–Great Plains, Microsoft Business Solutions Analytics Enterprise Reporting, Microsoft Business Solutions for Analytics–Navision, Microsoft Business Solutions for Analytics–Solomon. Unternehmensportal-Lösungen: Microsoft Axapta Enterprise Portal, Microsoft Business Portal–Great Plains, Microsoft Business Solutions Business Portal–Solomon, Microsoft Business Solutions–Navision Portals. Finanzmanagementlösungen: Microsoft Business Solutions for Financials–Navision, Microsoft Business Solutions for Financials–Small Business Manager, Microsoft Business Solutions for Financials–Solomon, Microsoft Financial Management–Axapta, Microsoft Financial Management–Great Plains. HR-Management-Lösungen: Microsoft Business Solutions for HR Management–Navision, Microsoft Business Solutions for Human Resource Management–Solomon, Microsoft HR Management–Axapta, Microsoft HR Management–Great Plains.

Siehe http://www.microsoft.com/BusinessSolutions/Highlights/buyers_guide.msp.

⁸⁴ http://www.microsoft.com/BusinessSolutions/Highlights/buyers_guide.msp.

- (161) Um seinen Geschäftsteil Anwendungen künftig weiterzuentwickeln, rief Microsoft das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Project Green“ ins Leben, dessen Ziel es ist, eine Lösung zu entwickeln, die in Zukunft Microsofts Produkte für das mittlere Marktsegment ersetzen soll. Die erste Version, die einen Teil der Funktionen von Microsofts derzeitigen ERP-Lösungen Axapta, Solomon, Great Plains und Navision vereint, wird voraussichtlich 2008 auf den Markt kommen. Während des US-Verfahrens bestätigte Microsoft, dass im Jahr 2004 70 von insgesamt 1 200 derzeit für MBS tätigen Entwicklern am „Project Green“ arbeiten⁸⁵.
- (162) In ihrer Mitteilung der Beschwerdepunkte hatte die Kommission Microsoft vor allem aufgrund seiner Konzentration auf das mittlere Marktsegment und seiner Antwort bei der Marktuntersuchung der Kommission vorläufig von den Akteuren im relevanten Markt ausgenommen. Microsoft hatte dort erklärt, dass sich „die MBS-Produkte in ihren technischen Merkmalen von den Produkten von Oracle, PeopleSoft und Oracle unterscheiden“ und dass “die MBS-Produkte hinsichtlich der beabsichtigten Nutzung auf die Anforderungen sowie auf die für die Informationsverwaltung kleiner und mittelgroßer Unternehmen nötige Funktionsebene ausgelegt sind”.
- (163) Im US-Verfahren erklärte Microsoft, dass Axapta unter seinen vier sich überschneidenden Produktlinien diejenige mit der robustesten Architektur sei, die sowohl in Unternehmensteilen von Konzernen oder unabhängigen Tochtergesellschaften als auch im „corporate account space“ einsetzbar sei, also, entsprechend der Microsoft-Terminologie, in Firmen von bis zu 5 000 Beschäftigten. Axapta ist für Unternehmensbereiche und Tochterunternehmen großer und sehr großer Unternehmen (gemessen an der Zahl der Beschäftigten und den Einnahmen) geeignet, sofern sie als Holding organisiert sind und über dezentrale Unternehmensbereiche bzw. Tochterunternehmen verfügen⁸⁶. Axapta entspricht den marktspezifischen, rechtlichen und sprachlichen Anforderungen von 37 Ländern und wurde in Firmen eingesetzt, die in einer Vielzahl von Ländern tätig sind⁸⁷. 2005 werden voraussichtlich mehr als 200 Entwickler an Axapta arbeiten⁸⁸. Wie die anderen MBS-Produkte wird Axapta gewöhnlich nicht direkt von Microsoft verkauft sondern von Partnerfirmen, wenngleich Microsoft auch einige Agenten für den Direktverkauf hat, die für Firmen in den USA zuständig sind⁸⁹.
- (164) Nach Aussagen von Microsoft hat Axapta rund 4 000 Kunden; die Produktlinien Great Plains und Axapta seien gelegentlich an Kunden außerhalb des mittleren

⁸⁵ Aussage von Doug Burgum, Senior Vice President von Microsoft, Verfahrensniederschrift aus dem US-Verfahren vom 23. Juni 2004, S. 3060.

⁸⁶ Aussage von Doug Burgum, Senior Vice President von Microsoft, Verfahrensniederschrift aus dem US-Verfahren vom 23. Juni 2004, S. 3002-3004.

⁸⁷ Aussage von Doug Burgum, Senior Vice President von Microsoft, Verfahrensniederschrift aus dem US-Verfahren vom 23. Juni 2004, S. 3085-3086.

⁸⁸ Aussage von Doug Burgum, Senior Vice President von Microsoft, Verfahrensniederschrift aus dem US-Verfahren vom 23. Juni 2004, S. 3084.

⁸⁹ Aussage von Doug Burgum, Senior Vice President von Microsoft, Verfahrensniederschrift aus dem US-Verfahren vom 23. Juni 2004, S. 2989.

Marktsegments und des „corporate account space“ verkauft worden, d.h. nach Microsoft-Terminologie an Firmen mit mehr als 5 000 Beschäftigten. Die größten Kunden sind offenbar Esselte und Old Castel⁹⁰. Der Wert der Aufträge von Esselte belief sich auf rund 10 Mio. USD einschließlich Lizenzgebühren und Implementierungskosten, wobei die Lizenzgebühr für sich genommen weit über 1 Mio. USD ausmachte⁹¹. Der Auftragswert und die Kundeneigenschaften entsprechen den Indikatoren für den Verkauf von Hochfunktionssoftware für FMS und HR an große Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen, obgleich die Softwarelizenzen andere als HR- und FMS-Funktionen einschließen und von Esselte nicht im ganzen Unternehmen, sondern dezentral in mindestens fünf und voraussichtlich mehr kleineren Tochtergesellschaften installiert werden.

- (165) Während des US-Verfahrens bestätigte Microsoft, dass es versucht habe, die Axapta-Lösung an einen Bekleidungshersteller mit Einnahmen von über 1 Mrd. USD und mehr als 15 000 Beschäftigten sowie an einen „Milliarden-Dollar-Unternehmensbereich“ eines Ölfilter- und Auspuffanlagenherstellers zu verkaufen⁹².
- (166) Zusammenfassend ist festzustellen, dass Microsoft im wesentlichen ein Anbieter für das mittlere Marktsegment ist, dass seine Produkte jedoch u.U. den Anforderungen bestimmter großer Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen gerecht werden. Wenn man berücksichtigt, dass Microsoft den Zuschlag für Aufträge über HR- und FMS-Lösungen mit einer Lizenzgebühr von über 1 Mio. EUR erhalten hat und dass aus den von Oracle nach der Anhörung vorgelegten Unterlagen hervorgeht, dass Microsoft an einer Reihe von Ausschreibungen großer Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen teilgenommen hat, bei denen der Auftragswert teilweise über 1 Mio. EUR lag, kann Microsoft nicht als Anbieter vom Markt für Hochfunktionslösungen für FMS und HR ausgenommen werden. Im Rahmen der Prüfung in diesem Fall ist festzustellen, dass Microsoft möglicherweise trotz seines begrenzten Produktangebots Wettbewerbsdruck auf Oracle, PeopleSoft und SAP ausüben könnte und als Anbieter auf dem Markt für Hochfunktionslösungen für FMS und HR angesehen werden muss.

3.1.7 HR- und FMS-Lösungen oder -Software für das mittlere Marktsegment

- (167) Oracle und PeopleSoft (einschließlich JD Edwards) sind weitere etablierte Anbieter in den Märkten für ERP- und FMS-Lösungen, die besonders auf mittelgroße Unternehmen ausgerichtet sind und von diesen gekauft werden.
- (168) Die Kommission fand Hinweise darauf, dass der Markt für Softwareanwendungen für mittelgroße Unternehmen mit jährlichen Einnahmen von zwischen 30 Mio.

⁹⁰ Aussage von Doug Burgum, Senior Vice President von Microsoft, Verfahrensniederschrift aus dem US-Verfahren vom 23. Juni 2004, S. 3016, 3100.

⁹¹ Aussage von Doug Burgum, Senior Vice President von Microsoft, Verfahrensniederschrift aus dem US-Verfahren vom 23. Juni 2004, S. 3100.

⁹² Aussage von Doug Burgum, Senior Vice President von Microsoft, Verfahrensniederschrift aus dem US-Verfahren vom 23. Juni 2004, S. 3103.

EUR und 1 Mrd. EUR sich nicht nur von den Märkten für Hochfunktionslösungen für FMS und HR unterscheidet, sondern auch von den Märkten für Anwendungen für Kleinunternehmen mit Einnahmen unter 30 Mio. EUR. Im Hinblick auf die Abgrenzung der Software für mittelgroße Unternehmen von der Hochfunktionssoftware für FMS und HR ist zu beachten, dass das Kriterium der Höhe der Einnahmen von 1 Mrd. EUR nur ein Indikator ist, während das wesentliche Kriterium zur Unterscheidung des oberen vom mittleren Marktsegment die Komplexität der Anforderungen des Kunden ist. Anwendungen für mittelgroße Unternehmen sind gewöhnlich vorgefertigte Lösungen, die nicht unbedingt der Struktur und den Bedürfnissen einzelner Unternehmen angepasst sind. Normalerweise bieten sie eine begrenzte Bandbreite von Funktionen, d.h. die FMS- und HR-Funktionen sind sowohl zahlenmäßig als auch in ihrer Funktionsbreite begrenzt und darauf ausgelegt, dass sie problemlos Anforderungen dieser Firmen angepasst werden können. Im Hinblick auf die Abgrenzung des mittleren vom unteren Marktsegment fand die Kommission Hinweise darauf, dass die Anwendungssoftware für kleine Unternehmen nur den Basisanforderungen von Firmen mit einer einheitlichen Organisationsstruktur gerecht werden.

- (169) Außerdem fand die Kommission Hinweise darauf, dass innerhalb der Softwareanwendungen, die besonders auf mittlere Unternehmen ausgerichtet sind, getrennte Märkte für FMS- und HR-Lösungen bestehen (im Gegensatz zu anderer EAS-Software). Auch wenn Kunden möglicherweise vorgefertigte Lösungen kaufen, die mehrere Anwendungen einschließlich FMS und HR umfassen, sind für mittelgroße Unternehmen die FMS- und HR-Funktionen von der Nachfrageseite her weder untereinander noch durch andere Funktionen anderer Anwendungen (CRM, SCM usw.) substituierbar. Von der Angebotsseite aus betrachtet sind einige Anbieter nur entweder im FMS- oder im HR-Bereich tätig.
- (170) Die genaue Abgrenzung der Produktmärkte für HR- und FMS-Lösungen für mittelgroße Unternehmen insbesondere in Bezug auf die Größe der betreffenden Unternehmen kann unterbleiben, da der Zusammenschluss auf der Grundlage keiner der möglichen Marktdefinitionen zu wettbewerbsrechtlichen Bedenken Anlass gibt.

3.1.8 Schlussfolgerung zum sachlich relevanten Markt

- (171) Die relevanten Produktmärkte sind Hochfunktionslösungen für FMS und HR oder Software für Großunternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen. Die Hauptakteure auf diesem Markt sind SAP, Oracle und PeopleSoft. Allerdings ist die Kommission zu dem Schluss gelangt, dass verschiedene andere Anbieter nicht von den Märkten für Hochfunktionsanwendungen für FMS und HR ausgenommen werden können. Im Rahmen der Prüfung des vorliegenden Falles müssen Lawson, Intentia, IFS und Microsoft als Anbieter für funktionsstarke FMS- und HR-Anwendungen betrachtet werden, während QAD nur als Anbieter für funktionsstarke FMS-Lösungen zu betrachten ist.
- (172) Außerdem bestehen getrennte Märkte für HR- und FMS-Lösungen für das mittlere Marktsegment.

3.1.9 Räumliche Märkte

3.1.9.1 Märkte für Hochfunktions-HR- und -FMS-Lösungen oder -Software

- (173) Während des Kommissionsverfahrens gab Oracle an, der räumliche Markt für EAS-Lösungen sei der EWR, während Oracle während des US-Verfahrens vorgebracht hatte, es handele sich um einen weltweiten Markt⁹³.
- (174) In früheren Entscheidungen vertrat die Kommission die Meinung, dass der Markt für EAS-Systeme mindestens das EWR-Gebiet umfasst, sie ließ aber die genaue räumliche Abgrenzung des Marktes offen⁹⁴.
- (175) Die Marktuntersuchung hat klare Anzeichen dafür erbracht, dass der Markt für funktionsstarke FMS- und HR-Lösungen für LCEs räumlich den gesamten Weltmarkt umfasst. Die meisten potenziellen Kunden, die als komplexe Unternehmen gelten können und eine Ausschreibung vornehmen, werden erst einmal Angebote für EAS-Lösungen von Anbietern (oder Vertriebsstochterunternehmen) mit Sitz im EWR, in den Vereinigten Staaten und anderen Teilen der Welt in Betracht ziehen und nicht darauf achten, in welcher Region das Unternehmen seinen Sitz hat. Zudem sind keine konkreten Hemmnisse oder technischen Hindernisse vorhanden, die Anbietern von EAS-Systemen die Beteiligung an Ausschreibungen von Großunternehmen grundsätzlich erschweren, ganz gleich wo diese angesiedelt sind. Das schließt nicht aus, dass die Position von Anbietern und ihre Stärke oder ihre Verkaufsanteile von einer Region oder einem Land zum anderen sehr unterschiedlich sein können. Dieser Faktor spricht jedoch nicht für eine engere Abgrenzung des räumlich relevanten Marktes.
- (176) Die Kommission stützte sich auch auf Ausschreibungsdaten, die ihr von Oracle im Anschluss an die Mitteilung der Beschwerdepunkte übermittelt wurden, um zu untersuchen, ob Oracle je nach Ausschreibungsort ein unterschiedliches Verhalten an den Tag legte. Die Daten deuteten nicht darauf hin, dass sich der im EWR angebotene von dem in den USA oder der übrigen Welt angebotenen Preisnachlass unterschied. Also ist festzustellen, dass die Annahme, im vorliegenden Fall sei von einem Weltmarkt auszugehen, den der Kommission von Oracle übermittelten Ausschreibungsunterlagen und Oracles Erklärung entspricht, der räumliche Markt sei in diesem Fall „so eindeutig [weltweit], dass vernünftige Leute nicht darüber diskutieren sollten“ („so clear [global in scope] that reasonable people ought not be debating it“⁹⁵.

3.1.9.2 Märkte für HR- und FMS-Lösungen oder -Software für das mittlere Marktsegment

- (177) Nach den Erkenntnissen der Kommission sind die Märkte für HR- und FMS-Lösungen, die auf die Anforderungen mittelgroßer Unternehmen zugeschnitten sind, möglicherweise räumlich begrenzter als die Märkte für Hochfunktionslösungen für FMS und HR. Kunden sind nicht weltweit tätige Konzerne, sondern hauptsächlich kleinere Unternehmen, die sich auf ein

⁹³ Nach dem Verfahren vorgelegter Schriftsatz von Oracle, S. 22-24.

⁹⁴ Entscheidung der Kommission vom 23.11.1998, Sache IV/M.1114 - SAP / Heidelberger.

⁹⁵ Nach dem Verfahren vorgelegter Schriftsatz von Oracle, S. 22.

begrenztes Gebiet konzentrieren, in dem sie auch ihren Software-Bedarf decken. Anbieter von FMS- und HR-Lösungen für das mittlere Marktsegment haben einen mehr regional ausgerichteten Schwerpunkt: gewöhnlich verkaufen sie ihre Anwendungen nicht im Direktvertrieb wie die Anbieter von Hochfunktionslösungen für HR und FMS, sondern über Partner und Weiterverkäufer mit einem begrenzten geografischen Wirkungsbereich, so dass die Stärke der Anbieter in einem bestimmten Gebiet erheblich von den dort gewählten Weiterverkäufern abhängt.

- (178) Insofern gibt es Anzeichen dafür, dass die Märkte für HR- und FMS-Lösungen für das mittlere Marktsegment räumlich nicht über den EWR hinausgehen. Die räumliche Abgrenzung des Marktes kann allerdings offen gelassen werden, da der Zusammenschluss unabhängig von der räumlichen Definition des Marktes keine wettbewerbsrechtlichen Probleme aufwirft.

3.2 Schlussfolgerung betreffend die relevanten Märkte

- (179) Im Rahmen der Prüfung des Falles sind die relevanten Märkte die Märkte für Hochfunktionslösungen für FMS und HR, die den Bedürfnissen großer Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen gerecht werden. Die Hauptakteure auf diesen Märkten sind SAP, Oracle und PeopleSoft. Einige andere Anbieter können aber nicht aus den Märkten für Hochfunktionslösungen für HR und FMS ausgenommen werden. Im Rahmen der Prüfung des vorliegenden Falles müssen Lawson, Intentia, IFS und Microsoft als Anbieter für funktionsstarke HR- und HR-Anwendungen gelten, während QAD nur als Anbieter für funktionsstarke FMS-Lösungen zu betrachten ist. Bei beiden Produktmärkten handelt es sich um weltweite Märkte.
- (180) Weitere relevante Märkte im Rahmen der Bewertung des Zusammenschlusses sind die Märkte für FMS- und HR-Lösungen für das mittlere Marktsegment. Diese Märkte müssen nicht räumlich abgegrenzt werden.

B. AUSWIRKUNGEN DES ZUSAMMENSCHLUSSES

(1) Größe des Marktes und Marktanteile

- (181) Die Bestimmung der Größe der relevanten Märkte hat sich als besonders schwierig herausgestellt, da weder öffentliche Branchenstudien vorliegen noch die Verfahrensbeteiligten eine Aufstellung der Einnahmen der Anbieter aufgeschlüsselt nach den Marktsegmenten (oberes, mittleres und unteres Marktsegment) geliefert haben⁹⁶. Lediglich eine Studie⁹⁷ enthält eine nach Kundengröße aufgeschlüsselte Aufstellung der Gesamterträge aus ERP-Lizenzen. Die Einnahmen aus Geschäften mit Großunternehmen (in dieser Studie definiert

⁹⁶ Außerdem gehen die Schätzungen der Gesamtgröße des EAS-Marktes in den Berichten der verschiedenen Unternehmen (Gartner, IDC) weit auseinander.

⁹⁷ AMR Research, The Enterprise Resource Planning Report, 2002 – 2007, siehe Tabelle 7.

als Unternehmen mit Erträgen über 1 Mrd. USD) machten im Jahr 2002 28% der Gesamterträge aus ERP-Lizenzen (6,1 Mrd. USD) aus, d.h. rund 1,7 Mrd. USD.

- (182) Überträgt man den gleichen Prozentsatz (28%) auf die in Formblatt CO angegebenen FMS- und HR-Einnahmen an, so lägen die Erträge bei rund 0,5-0,6 Mrd. USD für FMS weltweit (Gartner 2002) und bei rund 0,3 Mrd. USD für HR (Gartner 2002). Diese Angaben sind jedoch nicht ganz zuverlässig, da der Schwerpunkt auf „Großkunden“ und nicht so sehr auf den Verkaufszahlen für Produkte liegt.
- (183) Die Probleme wie bei der Marktabgrenzung treten auch bei der Berechnung der genauen Marktanteile auf, da, wie beschrieben, die Definition der großen Unternehmen mit komplexen Funktionsanforderungen nicht eindeutig ist und direkte Informationen vonseiten der Anbieter von EAS-Lösungen über die Verkäufe von Hochfunktions-Software fehlen.
- (184) Anbieter stufen ihre Kunden normalerweise nicht nach ihrem Ertragsvolumen oder der Zahl ihrer Beschäftigten ein. Daher hat die Kommission versucht, die wirtschaftliche Stärke der Anbieter, wie im Abschnitt über die Marktabgrenzung dargelegt, auf der Grundlage ihrer Gesamteinnahmen zu bestimmen, unabhängig davon, ob sie im oberen oder mittleren Marktsegment erzielt werden. Die (gerundeten) Anteile in Tabelle 1 beruhen auf von Gartner für 2002 vorgelegten weltweiten Angaben:

Tabelle 1

Gesamteinkommen aus Lizenzen 2002 weltweit	FMS	HR
Oracle	16%	13,5%
PeopleSoft	9%	30%
JD Edwards	3%	2,5%
Oracle/PeopleSoft/JD Edw. 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

- (185) Die Kommission beurteilte darüber hinaus die Stärke von Oracle, PeopleSoft, JD Edwards und SAP, was FMS- und HR-Lösungen anbelangt, (einzeln und zusammen) im Vergleich zueinander auf der Grundlage von Daten, die ihr von Oracle, PeopleSoft/JD Edwards und SAP zu den Fragebogen übermittelt wurden⁹⁸.

⁹⁸ Daher ergeben die Anteile zusammen 100%.

Inbegriffen sind die Einnahmen aus sämtlichen Lizenzen (also einschließlich der Lizenzen, die an Unternehmen des mittleren Marktsegments verkauft wurden) ohne Kundendienst- und Installationsgebühren. Diese Anteile, die nicht den Marktanteilen entsprechen, da andere Anbieter nicht berücksichtigt wurden, sind Tabelle 2 zu entnehmen:

Tabelle 2

Gesamteinnahmen aus Lizenzen weltweit 2002	FMS	HR
Oracle	19%	18%
PeopleSoft	12%	33%
JD Edwards	4%	2%
Oracle/PeopleSoft/JD Edw. zusammen	35%	53%
SAP	65%	47%

Quelle: Antworten auf die Fragebogen der Kommission: Gesamteinnahmen aus Lizenzen im Jahr 2002 nach Angaben von Oracle, PeopleSoft, JD Edwards und SAP (für sämtliche Kunden).

- (186) Diese Anteile sagen nicht unbedingt etwas über die jeweiligen Marktanteile der Anbieter auf den Märkten für Hochfunktions-FMS- und -HR-Anwendungen aus. Sie dienen der Kommission lediglich als Anhaltspunkte für die relative Stärke der Anbieter auf dem Markt. Die Tabellen zeigen, dass Oracle, PeopleSoft (einschließlich JD Edwards) und SAP die Hauptakteure auf dem Markt für FMS- und HR-Lösungen sind und dass der Anteil der anderen Akteure bei schätzungsweise 10% bis 15% liegen dürfte. 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.

(2) Schaffung einer beherrschenden Stellung, durch die der Wettbewerb spürbar behindert wird

A. Hochfunktions-HR- und -FMS-Lösungen oder Software

2.1 Nicht koordinierte Wirkungen

- (187) Die Kommission stützte ihre Bedenken in der Mitteilung der Beschwerdepunkte teils darauf, dass der Zusammenschluss zu erheblichen nicht koordinierten Wirkungen führen würde. In seiner Antwort hierauf sprach Oracle der Kommission die Zuständigkeit für die Bewertung solcher Auswirkungen im Rahmen der Prüfung einer früheren marktbeherrschenden Stellung, die in Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 vorgesehen ist, ab. Auf das Argument der fehlenden Befugnis muss nicht weiter eingegangen werden, da aufgrund neuer Belege nach der Anhörung festgestellt wurde, dass solche wettbewerbswidrigen Wirkungen von dem Zusammenschluss nicht zu erwarten sind.

- (188) Die Kommission hatte ihre Bedenken in der Mitteilung der Beschwerdepunkte 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 des Marktes, nach der dieser nach dem Zusammenschluss nur noch aus Oracle und SAP bestehen würde.
- (189) Nach dem Zusammenschluss sind die Wahlmöglichkeiten besonders begrenzt für Kunden, für deren Anforderungsprofil keines der beiden Produkte geeignet ist, Kunden, die es vorziehen, ihre Software nicht auf einer Oracle-Datenbank zu installieren⁹⁹, 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 Software und Datenbank vorzugsweise nicht von ein und demselben Anbieter beziehen wollen.
- (190) Angesichts der revidierten Marktdefinition kann die Kommission ihre vorläufige Feststellung, dass diese Kunden nach dem Zusammenschluss faktisch keine Wahlmöglichkeit mehr haben, nicht aufrechterhalten.

2.1.1 Simulation der Auswirkung

- (191) Vor der Abfassung der Mitteilung der Beschwerdepunkte hatte die Kommission ein Modell für die Simulierung der Auswirkungen des Zusammenschlusses auf die Preise und des allgemeineren wirtschaftlichen Nutzens einer größeren Zahl an Marktteilnehmern für die Kunden erarbeitet. Diese Simulationen wiesen darauf hin, dass der Zusammenschluss wegen der eingeschränkten Auswahl in Verbindung mit den höheren Preisen den Kunden erheblichen Schaden zufügen dürfte, da durch ihn die Zahl der ernsthaften Konkurrenten bei Ausschreibungen von 3 auf 2 verringert würde.
- (192) In seiner Antwort hierauf brachte Oracle verschiedene Einwände gegen Simulationsmodelle im Allgemeinen und gegen die Zuverlässigkeit des konkreten Modells vor.
- (193) Oracle vertritt die Meinung, dass Simulationsmodelle wegen der unvermeidlichen Vereinfachung der zugrunde liegenden Annahmen allgemein strittig seien. Somit könnten Simulationsmodelle höchstens als grober Indikator, nicht aber als zuverlässige Indizien betrachtet werden¹⁰⁰. Die Kommission teilt die Meinung, dass es bei Simulationsmodellen darauf ankommt, ob das Modell die grundlegenden Mechanismen adäquat wiedergibt, die das Verhalten der Marktteilnehmer bestimmen, und dass die Frage, ob dies im jeweiligen Fall zutrifft, im Prinzip strittig sein kann. Wenn Modelle für mathematische Berechnungen genutzt werden sollen, müssen vereinfachende Annahmen zugrunde gelegt werden, und dabei ist sicherzustellen, dass die grundlegenden Mechanismen, die für das Modell herausgegriffen werden, die tatsächliche Situation adäquat darstellen.

⁹⁹ Oracle-Software läuft ausschließlich auf Oracle-Datenbanken, während die Software von PeopleSoft und SAP auch auf anderen Datenbanken laufen.

¹⁰⁰ Antwort von Oracle auf die Mitteilung der Beschwerdepunkte der Kommission, S. 215-216.

- (194) Die Diskussion über die Vereinfachungen, die im Modell annehmbar sind, sollte jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass eine prospektive Analyse der Auswirkungen eines Zusammenschlusses grundsätzlich auf Annahmen beruht. Bei einer Vorhersage der Auswirkungen eines Zusammenschlusses aufgrund eines Modells kommt es auf Transparenz an, sowohl was den logischen Zusammenhang der Vorhersage als auch was die zugrunde gelegten Annahmen anbelangt. Eine prospektive Analyse ohne Zuhilfenahme eines wirtschaftlichen Modells auf der Grundlage einer qualitativen Beurteilung beruht ebenfalls auf verschiedenen Annahmen, ist jedoch weniger transparent und implizit. Die Kritik trifft also genauso auch auf diese Art der Analyse zu.
- (195) Die Kommission hält daher prinzipiell daran fest, dass diese Art von Simulationsmodellen ein nützliches Instrument sein kann, das der Kommission bei der Bewertung der voraussichtlichen Auswirkungen eines Zusammenschlusses unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten hilft.
- (196) Im vorliegenden Fall beruhte das Simulationsmodell eindeutig auf der Annahme, dass nur drei Anbieter im Markt präsent sind. Angesichts der Feststellung, zu der die Kommission hinsichtlich der Marktabgrenzung gelangt ist, kann diese Annahme nicht aufrechterhalten werden. Die Kommission hat festgestellt, dass die Ergebnisse der Beurteilung mit diesem Modell nicht zum Beweis der schädlichen Auswirkungen des Zusammenschlusses auf einem weiter gefassten Markt herangezogen werden können. Daher besteht keine Notwendigkeit, im Einzelnen auf die Kritik an dem Modell einzugehen, die Oracle in der Antwort auf die Mitteilung der Beschwerdepunkte geäußert hat.

2.1.2 Ausschreibungsdaten

- (197) In der Mitteilung der Beschwerdepunkte stützte sich die Kommission zum Teil auf eine ökonometrische Analyse einer Datenreihe mit Informationen über die Preisnachlasspolitik von PeopleSoft in 101 Ausschreibungen. Diese Daten lassen scheinbar einen Bezug zwischen der Zahl der Bieter in einer Ausschreibung und dem Preisnachlass erkennen, den PeopleSoft gewährte¹⁰¹. Die Kommission stellte fest, dass ihre Analysemethode, auf der dieses Ergebnis beruht, recht unausgefeilt und vereinfachend war und dass sie sich auf eine etwas begrenzte Zahl von Ausschreibungen gestützt hat.
- (198) Bei der Anhörung sagte Oracle zu, eine ähnliche Datenreihe zu Ausschreibungen vorzulegen, an denen das Unternehmen sich beteiligt hatte. Oracle legte für den Zeitraum 2001-2003 Informationen über Ausschreibungen von EAS-Suiten für die HR- und FMS-Funktion vor. In diesem Zeitraum hatte das Unternehmen bzw. die jeweiligen Unternehmensteile über 10 000 Angestellte oder lag der Umsatz des Unternehmens bzw. des jeweiligen Unternehmensteils bei über 1 Mrd. USD.
- (199) Die Kommission führte mit der Datenreihe, die direkt von Oracle vorgelegt wurde, mit den beiden Oracle-Datenreihen aus der amerikanischen Gerichtsverhandlung, auf die im Abschnitt zur Marktabgrenzung verwiesen wurde, und mit der Datenreihe von PeopleSoft, auf die in der Mitteilung der Beschwerdepunkte Bezug genommen wurde, mehrere Regressionstests durch. Auf

¹⁰¹ Am 10.3.2004 übermittelte Regressionsanalyse von PeopleSoft.

diese Weise wollte sie untersuchen, inwieweit die Wettbewerbssituation bei einer bestimmten Ausschreibung (die durch die Anzahl der an der Endrunde der Ausschreibung teilnehmenden Bieter und die Identität der Bieter 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).

- (200) Die Kommission fand heraus, dass generell zwischen dem Auftragswert und dem Preisnachlass eine sehr enge Beziehung bestand. Bei Aufträgen, bei denen ein sehr hoher Listenpreis erreicht wurde, 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, die Zahl der Wettbewerber offenbar Einfluss auf das Preisnachlassverhalten hatte. Das ursprüngliche Analyseergebnis, auf das in der Mitteilung der Beschwerpunkte Bezug genommen wurde, resultierte aus einer solchen Regression.
- (201) Wurde das Auftragsvolumen in der Analyse berücksichtigt¹⁰², konnte keine weitergehender Zusammenhang zwischen der Zahl der Bieter in der Endrunde und den Preisnachlässen festgestellt werden. Es ließ sich nicht feststellen, dass generell besonders hohe Preisnachlässe gewährt wurden, wenn ein bestimmter Wettbewerber präsent war¹⁰³.
- (202) 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 kann verschiedene Gründe dafür geben, warum die Ausschreibungsdaten eine solche Wirkung nicht belegen. Sie stehen aber nicht unbedingt im Zusammenhang mit einer fehlenden Wettbewerbsbeeinträchtigung.
- (203) Ein Grund für die mangelnden Belege für solche Auswirkungen könnte sein, dass die Daten nicht von guter Qualität sind oder dass die Auswahl verzerrt war. Auch könnte Oracle (und dessen Wettbewerber) bei der Entscheidung über sein Angebot die Informationen über die Wettbewerber als nicht zuverlässig genug einstufen, um darauf sein Verhalten zu stützen. Ein dritter Grund könnte darin bestehen, dass die Identität der Bieter in der Endrunde kein vollständiges Bild des tatsächlichen Ausschreibungsverfahrens liefert¹⁰⁴.

102 Gemessen als Logarithmus der Höhe des Bruttolizenzwertes.

103 In einer Datenreihe gab es Anzeichen dafür, dass Oracle höhere Preisnachlässe gewährte, wenn JD Edwards präsent war.

104 Manchmal wirkt sich der Wettbewerbsdruck auf den Preis aus, den der Kunde erhalten kann, auch wenn er nicht zu Konkurrenzangeboten führt. Herr Wesson, ranghöchster Öffentlichkeitsreferent des größten Eigentümers und Verwalters von Wohngebäuden in den USA, AIMCO, erklärte vor dem amerikanischen Gericht, dass AIMCO dafür einen sehr hohen Preisnachlass von PeopleSoft (70 %) erhielt, dass es das Geschäft sehr schnell abgeschlossen hat (PeopleSoft wollte das Geschäft schnell abschließen, um es in die Verkaufszahlen für das Quartal einrechnen zu können). Bei einem solchen Geschäft gibt es offenbar keine Konkurrenz. Es ist jedoch unwahrscheinlich, dass AIMCO einen ähnlichen Preisnachlass erhalten hätte, wenn PeopleSoft nicht einem erheblichen Wettbewerbsdruck ausgesetzt gewesen wäre. Außerdem kann die Eliminierung eines Bieters vor der Endrunde nicht immer als endgültige Entscheidung betrachtet werden. Bieter können in der Endrunde unter größerem Zwang stehen, einen attraktiven Preis zu bieten, wenn ihrer Meinung nach das Risiko

- (204) Die Kommission braucht jedoch auch in dieser Frage nicht zu einer Schlussfolgerung zu gelangen, weil klar auf der Hand liegt, dass die Ausschreibungsdaten nicht als Beweis für eine wettbewerbswidrige Wirkung des Zusammenschlusses herangezogen werden können, da sie keine Anzeichen dafür enthalten, dass die Anzahl an Wettbewerbern und deren Identität in der Endrunde der Ausschreibung spürbare Auswirkungen auf das Verhalten von Oracle gehabt haben.
- (205) Aus der obigen Feststellung und dem Ergebnis, zu dem die Kommission gelangt ist, nämlich dass Abnehmer ein sehr ausgeklügeltes Beschaffungsverfahren anwenden, dass sie das Ausschreibungsverfahren nach Belieben bewusst so strukturieren können, dass sie Wettbewerbsdruck auf die Bieter ausüben können, und dazu gar in den Vorrunden bereits ausgeschlossene Bieter wieder aufnehmen können, dass sie die Informationen über konkurrierende Bieter kontrollieren, die die Bieter erhalten, dass im Markt nach dem Zusammenschluss immer noch mehr Bieter sind, als die Käufer normalerweise zur Endrunde zulassen, und dass SAP nach wie vor ein sehr starker Wettbewerber ist, kann nicht geschlossen werden, dass Oracle in der Lage sein könnte, seine Preise nach dem Zusammenschluss gewinnbringend zu erhöhen.

2.2 Koordinierte Wirkungen

- (206) 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 einerseits und von SAP andererseits 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.
- (207) Angesichts der Schlussfolgerungen zur Marktdefinition kann nicht gefolgert werden, dass der Zusammenschluss aufgrund koordinierter Wirkungen zu einer kollektiven marktbeherrschenden Stellung des fusionierten Unternehmens Oracle/PeopleSoft und des Unternehmens SAP führen wird.

besteht, dass ein zu hoher Preis den Kunden dazu bewegt, ein bereits ausgeschlossenes Angebot neu zu überdenken. Herr Chianowicz sagte aus, dass SAP nicht in die Endrunde von Nextel kam. Dennoch erklärte er: „Uns schien dennoch, dass wir aufgrund der Tatsache, dass drei zuverlässige Alternativen vorlagen, die Möglichkeit hatten, das SAP-Angebot immer noch in Erwägung zu ziehen, wenn die Verhandlungen mit PeopleSoft oder Oracle fehlschlagen sollten“ („we felt, though, that the fact that there were three viable alternatives out there still gave us an opportunity to look at SAP, if, in fact, negotiations would fall apart with PeopleSoft or Oracle“ - Verhandlungsniederschrift aus der amerikanischen Verhandlung 061404.txt 1068:13-17).

- (208) Nach dem Urteil des Gerichts erster Instanz in der Rechtssache Airtours gegen die Kommission¹⁰⁵ setzt die Begründung einer kollektiven marktbeherrschenden Stellung voraus, dass die Unternehmen sich über die Bedingungen der Abstimmung einigen und dass die folgenden drei Voraussetzungen erfüllt sind, damit die Abstimmung von Bestand ist. Erstens muss jedes Unternehmen das Verhalten der anderen Unternehmen überprüfen können, um festzustellen, ob sie sich an die Vereinbarungen halten. Zweitens muss irgendeine Form von Abschreckung bestehen, die abweichendes Verhalten verhindert. Drittens darf die Reaktion Dritter wie der tatsächlichen und potenziellen Konkurrenten sowie der Verbraucher die erwarteten Ergebnisse des gemeinsamen Vorgehens nicht in Frage stellen¹⁰⁶.
- (209) Auf einem Markt, auf dem - neben Oracle, PeopleSoft und SAP - auch Lawson, Intentia, IFS, QAD und Microsoft als Anbieter von Hochfunktions-FMS- und -HR-Anwendungen vertreten sind, erscheint es schwierig, zu argumentieren, dass diese Akteure sich möglicherweise über die vorstehend dargelegten Punkte einigen könnten. Insbesondere wird eine Kundenaufteilung nach geografischen Gesichtspunkten oder nach Branche angesichts der größeren Gruppe möglicher Anbieter einer solchen Software nicht möglich sein. Auch scheint eine Absprache unter sieben glaubhaften Bietern über eine Aufweichung des Preiswettbewerbs und eine Verlangsamung der Produktverbesserung schwierig durchzuführen und einzuhalten. Eine solche Absprache ist so schwer, weil Hochfunktions-HR- und -FM-Software ganz spezielle Produkte sind. Nicht nur hat jeder Anbieter seine speziellen Produkte, auch liefert ein und derselbe Anbieter verschiedenen Kunden verschiedene Produkte, da die Produkte auf den Bedarf des jeweiligen Kunden zugeschnitten sind. Durch die größere Anbieterzahl verringert sich auch die Markttransparenz, und Vergeltungsmaßnahmen werden schwieriger.
- (210) Außerdem sind die Marktanteile der Anbieter nicht mehr symmetrisch; vielmehr haben die anderen Anbieter neben Oracle, PeopleSoft und SAP auf den relevanten Märkten erheblich kleinere Marktanteile. Sie haben keine mit den Verbindungen von SAP und Oracle vergleichbaren strukturellen Verbindungen im Datenbankbereich. Lawsons Wiederverkaufsvolumen an Oracle-Datenbanken erscheint verglichen mit SAP gering, und Microsoft verwendet für seine ERP-Produkte seine eigenen Datenbanken.
- (211) Die Kommission schließt hieraus, dass koordinierte Wirkungen unter den Anbietern von Hochfunktions-FMS- und -HR-Anwendungen unwahrscheinlich sind.
- (212) Auch kann die Kommission nicht folgern, dass der Zusammenschluss zu einer Koordinierung des Wettbewerbsverhaltens lediglich zwischen dem fusionierten Unternehmen Oracle/PeopleSoft und SAP führen wird. Die Merkmale der Märkte für Hochfunktions-FMS- und -HR-Lösungen machen eine solche Koordinierung schwer. Die angebotenen Produkte sind sehr heterogen. Selbst ein und derselbe Anbieter verkauft verschiedenen Kunden verschiedene Produkte. Dadurch reduziert sich die Transparenz auf dem Markt erheblich. Die Heterogenität der Produkte verstärkt sich mit der Zeit wegen der Produktverbesserungen und der

¹⁰⁵ Gericht erster Instanz, Rechtssache T-342/99, Airtours gegen Kommission, Slg. 2002 II-2585, Randnr. 59.

¹⁰⁶ Rs. T-342/99, Airtours / Kommission, Rdnr. 61.

Hinzufügung von Funktionen zu Anwendungen. Eine Verständigung über die Abschwächung des Preiswettbewerbs wird durch die riesigen Preisnachlässe auf dem Markt weiter erschwert, wodurch nämlich die Preise auf dem Markt weniger transparent werden.

- (213) In einem Markt, in dem die Transparenz besonders durch die große Heterogenität der Produkte eingeschränkt ist, wäre eine Koordinierung des Wettbewerbsverhaltens der Anbieter schwer zu erreichen. Die Kommission schließt jedoch eine Koordinierung in einem solchen Markt nicht völlig aus, wenn nur zwei Marktteilnehmer präsent sein sollten und kein Dritter in der Lage sein sollte, ein solches Duopol zu destabilisieren. Dieser Punkt muss jedoch nicht weiter vertieft werden, da die Kommission in diesem Fall festgestellt hat, dass die anderen Anbieter, die im Abschnitt über die Marktabgrenzung genannt wurden – Lawson, Intentia, IFS, QAD und Microsoft – geeignete Alternativen zu dem fusionierten Unternehmen Oracle/PeopleSoft und SAP bieten und glaubwürdige Bieter sind. Die Daten der Kommission und die von Oracle am 27. September 2004 übermittelte Datenreihe zeigen, dass diese Anbieter in Ausschreibungen, in denen sie mit SAP, Oracle und PeopleSoft konkurrierten, durchaus auch manchmal den Zuschlag für den Kauf von Software in den relevanten Märkten erhalten haben und dass sie auch bei zahlreichen anderen Ausschreibungen in die Endauswahl gekommen sind, obwohl ihre jeweiligen Marktanteile recht klein sind.
- (214) Daher ist festzustellen, dass eine Koordinierung des Wettbewerbsverhaltens – durch die Verteilung von Kunden in einem Duopol, durch die Abschwächung des Preiswettbewerbs oder eine Absprache, die Hinzufügung neuer Funktionen und die Verbesserung von Produkten zu verlangsamen – von Oracle/PeopleSoft (nach dem Zusammenschluss) und SAP auf den Märkten für Hochfunktions-FMS- und –HR-Lösungen auf Dauer nicht möglich wäre.

B. HR- und -FMS-Lösungen oder Software für das mittlere Marktsegment

- (215) Oracle und PeopleSoft (einschließlich JD Edwards) sind weitere etablierte Anbieter auf den Märkten für HR- und FMS-Lösungen für den Bedarf mittelgroßer Unternehmen.
- (216) Auf den Märkten der HR- und FMS-Softwarelösungen für das mittlere Marktsegment sind wesentlich mehr Anbieter aktiv als auf den Märkten für Hochfunktions-FMS- und –HR-Lösungen. Einige Anbieter von Lösungen für mittelständische Unternehmen wurden bereits genannt. Es sind: SAP, Lawson, Intentia, 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 Branchenberichten¹⁰⁷) 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,

¹⁰⁷ Gartner, ERP Market Experiences Further Decline: Market Statistics, 2002, veröffentlicht am 2. Juli 2003

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.

- (217) 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 angaben¹⁰⁸. 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. Bei FMS-Anwendungen würde das fusionierte Unternehmen Oracle/PeopleSoft nur den vierten Platz hinter SAP, Sage und Microsoft MBS belegen. Andere Wettbewerber auf dem FMS-Markt wären Hyperion, Systems Union, Unit4, Agresso, SSA Baan und Intenia. Bei HR-Anwendungen würde das fusionierte Unternehmen Oracle/PeopleSoft den zweiten Platz einnehmen. Seine Einnahmen beliefen sich auf weniger als die Hälfte von denen von SAP. Hinter Oracle/PeopleSoft würden Sage, Microsoft MBS, Midland, Meta4, Intenia, Unit4, Agresso und Rebus folgen.
- (218) 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 können 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

- (219) Aus den oben genannten Gründen kommt die Kommission zu dem Schluss, dass das Zusammenschlussvorhaben weder zur Begründung noch zur Verstärkung einer beherrschenden Stellung führt, durch die ein wirksamer Wettbewerb im Gemeinsamen Markt oder einem wesentlichen Teil desselben erheblich behindert würde. Der Zusammenschluss muss daher gemäß Artikel 8 Absatz 2 der Fusionskontrollverordnung als mit dem Gemeinsamen Markt und gemäß Artikel 57 des EWR-Abkommens als mit dem Abkommen vereinbar erklärt werden -

¹⁰⁸ Gartner, Enterprise Resource Planning Software Market: Europe 2002, 2003 veröffentlicht.

HAT FOLGENDE ENTSCHEIDUNG ERLASSEN:

Artikel 1

Der angemeldete Zusammenschluss, infolge dessen das Unternehmen Oracle Corporation das Unternehmen PeopleSoft im Sinne des Artikels 3 Absatz 1 Buchstabe b der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 unter seine alleinige Kontrolle bringt, ist mit dem Gemeinsamen Markt und dem EWR-Abkommen vereinbar.

Artikel 2

Diese Entscheidung ist an folgendes Unternehmen gerichtet:

Oracle Corporation
500 Oracle Parkway
USA-94065 Redwood Shores, CA
United States of America

Brüssel, den 26.10.2004

Für die Kommission

Mario MONTI
Mitglied der Kommission

INHALTSVERZEICHNIS

<u>I.</u>	<u>EINLEITUNG</u>	2
<u>II.</u>	<u>PARTEIEN</u>	3
<u>III.</u>	<u>DER ZUSAMMENSCHLUSS</u>	4
<u>III.</u>	<u>GEMEINSCHAFTSWEITE BEDEUTUNG</u>	4
<u>IV.</u>	<u>BEURTEILUNG NACH ARTIKEL 2 DER FUSIONSKONTROLLVERORDNUNG</u>	4
<u>A.</u>	<u>DIE RELEVANTEN MÄRKTE</u>	4
(1)	<u>INFORMATIONEN ÜBER EAS-SOFTWARE</u>	5
(2)	<u>MERKMALE DER EAS-SOFTWARE-BRANCHE</u>	6
2.1	<u>DIE BESCHAFFUNG VON EAS-SOFTWARE</u>	7
2.2	<u>LANGLEBIGKEIT VON EAS-SYSTEMEN</u>	8
2.3	<u>VERTRIEB VON EAS-SOFTWARE</u>	9
2.4	<u>EAS-PREISE UND WETTBEWERBSFAKTOREN</u>	10
2.5	<u>EAS-ANBIETER</u>	11
2.6	<u>OUTSOURCING-ANBIETER</u>	12
2.7	<u>BERATER/SYSTEMINTEGRATOREN</u>	13
(3)	<u>DIE FÜR DIE BEWERTUNG DES ZUSAMMENSCHLUSSES RELEVANTEN MÄRKTE</u>	14
3.1	<u>DIE UNTERSUCHUNG DER KOMMISSION</u>	14
3.1.1	<u>Hochfunktions-HR- und -FMS-Lösungen oder Software</u>	15
3.1.1.1	<u>Produktmerkmale für Hochfunktions-HR- und -FMS-Software</u>	16
3.1.1.2	<u>Erforderliche Funktionalitäten für HR- und FMS-Software</u>	17
3.1.1.3	<u>Leistungsfähigkeit des Produkts</u>	18
	<u>Transaktionsvolumen</u>	18
	<u>Workflow und Funktionstrennung</u>	18
	<u>Kompatibilität mit verschiedenen Rechts- und Rechnungslegungssystemen und mit mehreren Sprachen</u>	19
3.1.1.4	<u>Produktunterstützung</u>	20
3.1.1.5	<u>Grundarchitektur</u>	20
	<u>Mehrschichtenarchitektur im Vergleich zu einfacherer Architektur</u>	20
	<u>Schnittstellen und/oder API</u>	21
3.1.2	<u>Nachfrage nach Hochfunktions-HR- und -FMS-Software</u>	21
3.1.3	<u>Der SSNIP-Test</u>	23
a)	<u>HR- und FMS-Software für das mittlere Marktsegment</u>	24
b)	<u>Best-of-Breed-Software</u>	25
c)	<u>Outsourcing von HR- und FMS-Software</u>	27
d)	<u>Berater und Systemintegratoren</u>	31
e)	<u>Vorhandene Software</u>	33
3.1.4	<u>Anbieter auf den relevanten Märkten</u>	33
3.1.4.1	<u>Einleitung und herangezogene Indikatoren</u>	33
3.1.4.2	<u>Anbieter von Hochfunktionslösungen für FMS und HR</u>	36
3.1.4.3	<u>Angebote aus der Marktuntersuchung der Kommission</u>	37
3.1.4.4	<u>Angebotsunterlagen von Oracle</u>	38
3.1.4.5	<u>Beweismaterial aus dem US-Verfahren vor dem District Court of Northern California</u>	39
3.1.4.6	<u>Schlussfolgerung</u>	39
3.1.5	<u>Auswirkung der Identität der Anbieter</u>	40
3.1.6	<u>Profile anderer relevanter Anbieter</u>	41
3.1.6.1	<u>Lawson</u>	42
3.1.6.2	<u>IFS</u>	44
3.1.6.3	<u>Intentia</u>	45
3.1.6.4	<u>OAD</u>	46
3.1.6.5	<u>Microsoft</u>	47
3.1.7	<u>HR- und FMS-Lösungen oder -Software für das mittlere Marktsegment</u>	49

<u>3.1.8</u>	<u><i>Schlussfolgerung zum sachlich relevanten Markt</i></u>	50
<u>3.1.9</u>	<u><i>Räumliche Märkte</i></u>	51
<u>3.1.9.1</u>	<u><i>Märkte für Hochfunktions-HR- und -FMS-Lösungen oder -Software</i></u>	51
<u>3.1.9.2</u>	<u><i>Märkte für HR- und FMS-Lösungen oder -Software für das mittlere Marktsegment</i></u>	51
<u>3.2</u>	<u><i>SCHLUSSFOLGERUNG BETREFFEND DIE RELEVANTEN MÄRKTE</i></u>	52
<u>B.</u>	<u>AUSWIRKUNGEN DES ZUSAMMENSCHLUSSES</u>	52
(1)	<u>GRÖÖE DES MARKTES UND MARKTANTEILE</u>	52
(2)	<u>SCHAFFUNG EINER BEHERRSCHENDEN STELLUNG, DURCH DIE DER WETTBEWERB SPÜRBAR BEHINDERT WIRD</u>	54
<u>A.</u>	<u><i>Hochfunktions-HR- und -FMS-Lösungen oder Software</i></u>	54
<u>2.1</u>	<u><i>Nicht koordinierte Wirkungen</i></u>	54
<u>2.1.1</u>	<u><i>Simulation der Auswirkung</i></u>	55
<u>2.1.2</u>	<u><i>Ausschreibungsdaten</i></u>	56
<u>2.2</u>	<u><i>Koordinierte Wirkungen</i></u>	58
<u>B.</u>	<u><i>HR- und -FMS-Lösungen oder Software für das mittlere Marktsegment</i></u>	60
<u>V.</u>	<u>SCHLUSSFOLGERUNG</u>	61



EUROPÄISCHE KOMMISSION

Der Anhörungsbeauftragte

ABSCHLUSSBERICHTS DES ANHÖRUNGSBEAUFTRAGTEN IN DER SACHE COMP/M.3216 – ORACLE/PEOPLESOFT

**(gemäß Artikel 15 des Beschlusses 2001/462/EG, EGKS der Kommission
vom 23. Mai 2001 über das Mandat von Anhörungsbeauftragten
in bestimmten Wettbewerbsverfahren - ABl. L 162 vom 19.6.2001, S. 21)**

Am 14. Oktober 2003 wurde ein Zusammenschluss gemäß Artikel 4 der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 des Rates, zuletzt geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 1310/97 („Fusionskontrollverordnung“), 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.

Am 17. November 2003 beschloss die Kommission, das Verfahren nach Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe c der Fusionskontrollverordnung und Artikel 57 des EWR-Abkommens einzuleiten.

Am 6. Januar 2004 wurde das Verfahren ausgesetzt, nachdem Oracle es versäumt hatte, die in einer förmlichen Entscheidung der Kommission angeforderten Informationen fristgerecht zu übermitteln. Nach Erhalt der Informationen wurde das Verfahren am 12. Februar 2004 wieder aufgenommen.

Im Verlauf der umfassenden Untersuchung der Kommission forderte Oracle gemäß den Leitlinien der Kommission über bewährte Praktiken bei EG-Fusionskontrollverfahren verschiedenen Unterlagen an. Nicht alle angeforderten Unterlagen wurden Oracle zur Verfügung gestellt. Man war jedoch nach Kräften bemüht sicherzustellen, dass Oracle die wichtigsten Unterlagen erhält, insbesondere die nicht vertraulichen Vorlagen von PeopleSoft.

Oracle wurde am 12. März 2004 eine Mitteilung der Beschwerdepunkte zugeschiedt. Die Frist für die Beantwortung der Mitteilung wurde auf Antrag bis zum 29. März 2004 verlängert.

Oracle konnte am 12. März 2004 Einsicht in die Akten auf CD-ROM nehmen.

Vertrauliche Angaben zu Ausschreibungen und Geschäftsabschlüssen wurden aus den Antworten der Wettbewerber herausgenommen. Oracle erhielt diese in einem nicht vertraulichen Format in einer Kalkulationstabelle. Von Kunden vorgelegte Ausschreibungsdaten wurden in einem Word-Dokument in Form einer Auswertung der

Kundenantworten zusammen mit einer Kalkulationstabelle mit aus den Antworten zusammengestellten Daten in nicht vertraulicher Form vorgelegt.

Die Wirtschaftsexperten von Oracle konnten in einem eigens dazu eingerichteten Raum die Ausschreibungsinformationen von PeopleSoft überprüfen, die für die der Kommission vorgelegten Regressionsanalyse verwendet worden waren. Möglich wurde das, nachdem die Wirtschaftsexperten von Oracle mit PeopleSoft eine Geheimhaltungsvereinbarung unterzeichnet hatten. Am 22. März 2004 wurden den Wirtschaftsexperten von Oracle zudem noch genauere Ausschreibungsdaten aus den Antworten von Wettbewerbern und Kunden vorgelegt. Die Namen der Wettbewerber und Kunden wurden dabei allerdings geheim gehalten.

Nach Ansicht von Oracle war dieser Zugang unzureichend. Insbesondere wollte Oracle die Richtigkeit der Zahlenangaben in den Kalkulationstabellen überprüfen und durch seine Wirtschaftsexperten die Angaben von PeopleSoft und anderen Marktteilnehmern auswerten lassen, was nach Ansicht von Oracle zu seiner Verteidigung nützlich wäre. Oracle wollte speziell die Namen der Wettbewerber und Kunden wissen, die Antworten eingereicht hatten.

Ich vertrat zu diesem Zeitpunkt die Ansicht, dass Oracle in ausreichendem Maße Einsicht in die Akten nehmen konnte, um seine Verteidigungsrechte in der Phase des Verfahrens wahrnehmen zu können.

Nachdem ein Zugang zu weiteren Informationen verwehrt wurde, stellte Oracle in seiner Antwort auf die Mitteilung der Beschwerdepunkte ausführlich seinen Standpunkt dazu dar. Eine mit Gründen versehene Antwort darauf wäre daraufhin erforderlich gewesen.

Nachdem die Kommission jedoch ihre Einwände gegen den vorgeschlagenen Zusammenschluss fallen gelassen hat, ist die Frage der Akteneinsicht in dieser Sache hinfällig. Darüber hinaus wurde nach Eingang der Antwort auf die Mitteilung der Beschwerdepunkte und der Anhörung die sachliche Grundlage der Untersuchung und wettbewerbsrechtlichen Würdigung durch zusätzliche Angaben, die Oracle auf ein Auskunftsverlangen der Kommission hin vorlegte, und durch Informationen erweitert, die bei dem Prozess in den Vereinigten Staaten vorgelegt wurden.

PeopleSoft erhielt als Verfahrensbeteiligter gemäß Artikel 13 Absatz 3 Unterabsatz 2 der Verordnung Nr. 447/98 (Durchführungsverordnung) um vertrauliche Passagen bereinigte Fassungen der Mitteilung der Beschwerdepunkte. Auch wurden bestimmte zusätzliche Unterlagen, die Oracle im Laufe des Verfahrens vorgelegt hatte, öffentlich zugänglich gemacht, sobald nicht vertrauliche Fassungen vorlagen. PeopleSoft erhielt auch die angeforderte nicht vertrauliche Fassung der Antwort von Oracle auf die Mitteilung der Beschwerdepunkte, jedoch erst am 3. Mai 2004.

Diese Anhörung fand am 30. März und am 1. April 2004 statt. Neben Oracle und PeopleSoft wurden als betroffene Dritte SAP, ING Europe und SSA Global zu dem Verfahren zugelassen. Die mit der Bearbeitung der Sache betrauten Kommissionsbediensteten stellten den betroffenen Dritten eine um vertrauliche Passagen bereinigte Fassung der Mitteilung der Beschwerdepunkte zur Verfügung.

Am 13. April 2004 setzte die Kommission das Verfahren erneut aus, nachdem Oracle die Frist für die Vorlage der mit einer förmlichen Kommissionsentscheidung angeforderten Angaben hatte verstreichen lassen. Die Kommission hatte die Informationen angefordert, um die sachliche Grundlage für die wettbewerbsrechtliche

Würdigung erweitern zu können. PeopleSoft erhielt die angeforderte Kopie der an Oracle geschickten Entscheidung. Das Verfahren wurde nach Eingang der von der Kommission angeforderten Informationen am 7. Oktober wieder aufgenommen.

Nach einer weiteren Auswertung aller Beweise ist die GD Wettbewerb zu dem Schluss gekommen, dass die Einwände in der Mitteilung der Beschwerdepunkte nicht aufrechterhalten werden können.

Daher bin ich zur Auffassung gelangt, dass dem rechtlichen Gehör aller Beteiligten in diesem Verfahren Genüge getan wurde.

Brüssel, den 19. Oktober 2004.

(unterschrieben)
Karen WILLIAMS



STELLUNGNAHME

des BERATENDEN AUSSCHUSSES FÜR DIE KONTROLLE VON UNTERNEHMENSZUSAMMENSCHLÜSSEN aus der 129. Sitzung vom 19. Oktober 2004 zum Entscheidungsentwurf in der Sache

COMP/M.3216 - Oracle/PeopleSoft

1. Der Beratende Ausschuss stimmt der Kommission zu, dass es sich bei dem angemeldeten Vorhaben um einen Zusammenschluss im Sinne der Fusionskontrollverordnung (EWG) Nr. 4064/89 handelt, der gemeinschaftsweite Bedeutung gemäß der Definition der Richtlinie hat.
2. Der Beratende Ausschuss teilt die Meinung der Kommission, dass es einen sachlich relevanten Markt gibt für:
 - a. funktionsstarke HR-Lösungen (Personalverwaltungssysteme) für große komplexe Unternehmen,
 - b. funktionsstarke FMS-Lösungen (Finanzverwaltungssysteme) für große komplexe Unternehmen.
3. Der Beratende Ausschuss ist wie die Kommission der Auffassung, dass hochwertige Software nicht Teil der Märkte für funktionsstarke FMS- und HR-Lösungen ist.
4. Der Beratende Ausschuss stimmt mit der Kommission darin überein, dass von Outsourcern kein Wettbewerbsdruck auf funktionsstarke HR- und FMS-Software ausgeht.
5. Der Beratende Ausschuss teilt die Ansicht der Kommission, dass Berater und Systembauer sowie auch interne Systeme keinerlei Wettbewerbsdruck auf den Markt für Unternehmensanwendungssoftware ausüben.
6. Der Beratende Ausschuss stimmt mit der Kommission darin überein, dass die vorgenannten Produktmärkte weltumspannend sind.
7. Der Beratende Ausschuss ist wie die Kommission der Ansicht, dass auf den Märkten für funktionsstarke FMS- und HR-Anwendungen für große komplexe Unternehmen Oracle, PeopleSoft und SAP die wichtigsten Marktakteure sind, dass jedoch nicht ausgeschlossen werden kann, dass Lawson, Intenia, IFS, Qad und Microsoft Anbieter auf diesen Märkten sind.
8. Der Beratende Ausschuss teilt die Auffassung der Kommission, dass das Zusammenschlussvorhaben keine beherrschende Stellung auf den Märkten für

funktionsstarke FMS- und HR-Anwendungen für große komplexe Unternehmen begründen oder verstärken wird.

9. Der Beratende Ausschuss vertritt wie die Kommission die Ansicht, dass das Zusammenschlussvorhaben keine beherrschende Stellung auf den Märkten für funktionsstarke FMS- und HR-Anwendungen für große komplexe Unternehmen begründen oder verstärken wird.
10. Der Beratende Ausschuss stimmt mit der Kommission darin überein, dass das Zusammenschlussvorhaben keine beherrschende Stellung begründet oder verstärkt, durch die wirksamer Wettbewerb im Gemeinsamen Markt oder in einem wesentlichen Teil desselben erheblich behindert wird, und dass der Zusammenschluss folglich als mit dem Gemeinsamen Markt und dem EWR-Abkommen für vereinbar zu erklären ist.
11. Der Beratende Ausschuss empfiehlt die Veröffentlichung seiner Stellungnahme im Amtsblatt der Europäischen Union.
12. Der Beratende Ausschuss fordert die Kommission auf, alle anderen in der Sitzung angesprochenen Punkte zu berücksichtigen.

<u>BELGIQUE - /BELGIË</u>	<u>ESKÁ REPUBLIKA</u>	<u>DANMARK</u>	<u>DEUTSCHLAND</u>	<u>EESTI</u>
(unterzeichnet)			(unterzeichnet)	
V. HABILS	---	---	E. MÜLLER	---
<u>ELLADA</u>	<u>ESPAÑA</u>	<u>FRANCE</u>	<u>IRELAND</u>	<u>ITALIA</u>
		(unterzeichnet)		(unterzeichnet)
---	---	S. MARTIN	---	M.G. PAZZI
<u>KYPROS/KIBRIS</u>	<u>LATVIJA</u>	<u>LIETUVA</u>	<u>LUXEMBOURG</u>	<u>MAGYARORSZÁG</u>
---	---	---	---	---
<u>MALTA</u>	<u>NEDERLAND</u>	<u>ÖSTERREICH</u>	<u>POLSKA</u>	<u>PORTUGAL</u>
	(unterzeichnet)	(unterzeichnet)		(unterzeichnet)
---	A. WESSELS	D. PAPARELLA	---	F. MATOS
<u>SLOVENIJA</u>	<u>SLOVENSKO</u>	<u>SUOMI-FINLAND</u>	<u>SVERIGE</u>	<u>UNITED KINGDOM</u>
		(unterzeichnet)	(unterzeichnet)	(unterzeichnet)
---	---	A. IHAMÁKI	O. BERGSTRÖM	I. NITSCHÉ