

Die Autobahn GmbH des Bundes

Leistungsbeschreibung

für die Vergabe von

HR-Tool

Vergabe-Nr.: 2026-10009

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	2
2	Allgemeines	2
2.1	Ziel und Zweck des Dokuments	2
2.2	Ausgangssituation	2
2.3	Abkürzungsverzeichnis	3
3	Ziel der Beschaffung	4
3.1	Ziel(e) des Auftraggebers	4
3.2	Zielgruppe(n)	4
4	Funktionale und nicht-funktionale Anforderungen	4
4.1	Funktionale Anforderungen	5
4.2	Nicht-funktionale Anforderungen	8
5	Lieferumfang	9
5.1	Leistungsgegenstände der Beschaffung	9
5.2	Besonderheiten der aktuellen Lizenzsituation	9
5.3	Störungen, Reaktions- und Erledigungszeiten	10
5.4	Leistungszeitraum	10
5.5	Arbeitspakete und Projektplan	11
6	Informationssicherheitsanforderungen	11
7	Datenschutzrechtliche Anforderungen	12
7.1	Datenschutz im Rahmen der Ausschreibung	12
7.2	Datenschutz im Rahmen der Vertragserfüllung	12
7.3	Schutz von Privatgeheimnissen	13
8	Barrierefreiheit	13

1 Einleitung

Die vorliegende Leistungsbeschreibung definiert die fachlichen, funktionalen sowie technischen und organisatorischen Anforderungen an eine bereitzustellende HR-Fachanwendung (HR-Tool). Sie bildet die Grundlage für die Ausschreibung, die Angebotserstellung sowie die spätere Vertragsgestaltung. Kommt es zu einem Vertragsabschluss, wird die Leistungsbeschreibung Bestandteil des Vertrages und ist für den AN verbindlich. Die beschriebenen Anforderungen legen die Rahmenbedingungen für die Bereitstellung, den Betrieb sowie die inhaltliche und funktionale Ausgestaltung der Lösung fest, die der AN im Pflichtenheft weiter konkretisiert.

2 Allgemeines

2.1 Ziel und Zweck des Dokuments

Die Autobahn GmbH des Bundes beabsichtigt die Einführung eines zentralen HR-Tools, die die Personalabteilungen insbesondere bei der rechtssicheren, aktuellen und einheitlichen Bearbeitung fachlicher Aufgaben unterstützt. Dieses Dokument legt die dafür erforderlichen funktionalen, inhaltlichen, organisatorischen sowie technischen Anforderungen fest und bildet die Grundlage für Ausschreibung, Angebotserstellung und Vertragsgestaltung.

2.2 Ausgangssituation

Die Autobahn GmbH des Bundes ist seit 01.01.21 für alle Aufgaben rund um die Verwaltung der Bundesautobahnen und anderer Bundesfernstraßen zuständig: Finanzierung, Bau, Betrieb, Verwaltung, Erhaltung, Planung. Neben der Zentrale in Berlin existieren bundesweit 10 Niederlassungen mit 41 angeschlossenen regionalen Außenstellen. Darunter sind deutschlandweit ca. 230 operative Einheiten (Autobahnmeistereien, Fernmeldemeistereien, Verkehrs- und Tunnelleitzentralen, etc.) angesiedelt. Alles in allem sind circa 15.000 Mitarbeiter in der Autobahn GmbH des Bundes beschäftigt.

Derzeit nutzen sechs Niederlassungen und die Zentrale jeweils eigenständig beschaffte HR-Fachlösungen, die aufgrund unterschiedlicher Strukturen und Qualitätsniveaus keine einheitliche Arbeitsweise ermöglichen. Diese sollen im Rahmen dieser Ausschreibung durch eine zentrale, standardisierte und inhaltlich konsistente Lösung abgelöst werden. Fünf weitere Niederlassungen verfügen bislang über keine digitale HR-Fachanwendung und sollen erstmalig mit einer solchen Lösung ausgestattet werden.

2.3 Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
AAD	A zure A ctive D irectory
AD	A ctive D irectory
AES256	A dvanced E ncryption S tandard
AG	A uftraggeber im Sinne der Leistungsgegenstände
AN	A uftragnehmer im Sinne der Leistungsgegenstände
API	A pplication P rogramming I nterface
BITV	Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz
BSI	B undesamt für S icherheit in der I nformationstechnik
CPU	C entral P rocessing U nit
DaaS	D esktop a s a S ervice
DSGVO	D atenschutz- G rund v erordnung
EOL	E nd o f L ife
EU/EWR	E uropäische U nion/ E uropäischer W irtschaftsraum
FAQ	F requently A s ked Q uestions
HCM	H uman C apital M anagement
https	H ypertext T ransfer P rotocol S ecure
ISO/IEC	I nternational O rganisation for S tandardization/ I nternational E lectrotechnical C ommission
KRITIS	K ritische I nfrastrukturen
MA	M itarbeiter
MECM	M icrosoft E ndpoint C onfiguration M anager
MSI	M icrosoft I nstaller
OIDC	O pen ID C onnect
OS	O perating S ystem
PO	P rocess O rchestration
PT	P ersonalzeitwirtschaft
RAM	R andom A ccess M emory
RFC	R emote F unction C all
SaaS	S oftware a s a S ervice
SAML	S ecurity A ssertion M arkup L anguage
SCCM	S ystem C enter C onfiguration M anager
SCIM	S ystem for C ross-domain I ntity M anagement
SNC	S ecure N etwork C ommunication
SSO	S ingle S ign O n
UML	U nified M odeling L anguage
USB	U niversal S erial B us
VDI	V irtual D esktop I nfrastructure

3 Ziel der Beschaffung

3.1 Ziel(e) des Auftraggebers

Ziel der Autobahn GmbH des Bundes ist die Einführung eines modernen, fachlich fundierten und rechtssicheren HR-Tools, die die Personalabteilungen bei der täglichen Personalarbeit umfassend unterstützt. Die Lösung soll zentrale digitale Werkzeuge bereitstellen, um arbeitsrechtlich relevante Dokumente effizient und einheitlich zu erstellen sowie qualitätsgesicherte Inhalte für die HR-Praxis bereitzustellen.

Die Anwendung soll insbesondere ein redaktionell gepflegtes, tagesaktuelles HR- und arbeitsrechtliches Fachinformationssystem beinhalten, ergänzt durch praxisorientierte Vorlagen, kommentierte Handlungshilfen und strukturierte Wissensmodule. Darüber hinaus soll sie digitale Lernangebote zur kontinuierlichen fachbezogenen Weiterbildung bereitstellen und die Recherche in einschlägigen Rechtsgrundlagen, Tarifverträgen und relevanten Urteilen unterstützen.

Die einzuführende Lösung ist autobahnweit für die Zentrale sowie alle Niederlassungen bereitzustellen und soll die nachfolgenden Anwendungsfälle abdecken:

- Erstellung und Verwaltung von Arbeitszeugnissen, einschließlich spezifischer Vorlagen
- Bereitstellung von Vorlagen für Abmahnungen sowie Recherchefunktionen zu vergleichbaren Sachverhalten
- Fachinformationen, Vorlagen und unterstützende Materialien für das betriebliche Gesundheitsmanagement
- Zugriff auf arbeits-, tarif- und dienstrechtliche Rechtsinformationen, inklusive E-Learning-Angeboten zur kontinuierlichen Weiterbildung und zum Wissensmanagement

3.2 Zielgruppe(n)

Die Zielgruppe umfasst die Mitarbeitenden der Personalabteilungen der Autobahn GmbH des Bundes, die im Rahmen ihrer täglichen Aufgaben auf rechtssichere, aktuelle und strukturierte HR-Informationen und Werkzeuge angewiesen sind.

4 Funktionale und nicht-funktionale Anforderungen

Die in den folgenden „**Tabelle A: Funktionale Anforderungen**“ und „**Tabelle B: nicht-funktionale Anforderungen**“ aufgeführten „Inhalte“ sind in der Spalte „Anforderung“ als „Muss“- und „Soll“-Anforderung bezeichnet. Der Bieter hat in seinem Angebot in der zur hier gegenständlichen Leistungsbeschreibung gesonderten Tabelle „Antworten des Bieters (Angebot)“ je „Inhalt“ anzugeben, ob er die Anforderungen erfüllt. Etwaige zusätzlich erforderliche Drittanbieter Lizenzen für den Betrieb/ die Anwendung der Software sind im Angebot separat mit einzukalkulieren und anzubieten.

Die endgültige Lieferung der angeforderten Gegenstände durch den AN in der Anforderungstabelle erfolgt gem. Kapitel 5.1 Lieferumfang. Der Bieter hat in seinem Angebot in der zur hier gegenständlichen Leistungsbeschreibung gesonderten Tabelle „Antworten des Bieters (Angebot)“ je „Inhalt“ anzugeben, ob er die Anforderungen erfüllt. Im Falle der Nichterfüllung einer „Muss“-Anforderung erfolgt der Ausschluss des Bieters. Im Falle der Nichterfüllung einer „Soll“-Anforderung erfolgt kein Ausschluss des Bieters, jedoch erhält der Bieter keine Punkte für die jeweils betroffene „Soll“-Anforderung im Rahmen der Angebotswertung (Die Bewertungsaspekte je „Soll“-Anforderung sind zudem in der entsprechend bezeichneten Spalte im Dokument „Antworten des Bieters“ angegeben).

4.1 Funktionale Anforderungen

Tabelle A: Funktionale Anforderungen				
1	Übergreifende Anforderungen	1.1	Das HR-Tool muss eine zentrale und benutzerfreundliche Berechtigungsverwaltung bereitstellen.	Muss
		1.2	Das HR-Tool soll eine Anbindung an das Single-Sign-On (SSO) des AG unterstützen.	Soll
		1.3	Das HR-Tool soll die Auswertung von Nutzungsstatistiken pro Lizenz ermöglichen.	Soll
		1.4	Das HR-Tool muss als SaaS-Lösung zur Verfügung gestellt werden.	Muss
2	Zeugnis-erstellung	2.1	Das HR-Tool muss dem Benutzer eine Auswahl verschiedener Zeugnisarten (einfach, qualifiziert, Zwischen-, Abschlusszeugnis) zur Verfügung stellen.	Muss
		2.2	Das HR-Tool soll die Erstellung und Verwaltung von Zeugnissen für unterschiedliche Berufsgruppen (z. B. Auszubildende, Straßenwärter, Ingenieure) ermöglichen und dafür jeweils spezifische Vorlagen bereitstellen.	Soll
		2.3	Das HR-Tool muss die Speicherung von Zeugnissen im Word-Format sowie den Export und Download als PDF ermöglichen.	Muss
		2.4	Das HR-Tool soll die rollenbasierte Erstellung, Bearbeitung, Kommentierung, Abstimmung und Freigabe von Zeugnissen durch Personalbetreuer:innen, Führungskräfte und Personalreferent:innen direkt im HR-Tool ermöglichen.	Soll
		2.5	Das HR-Tool muss die Erstellung von Zeugnissen durch strukturierte Vorlagen und auswählbare Textbausteine unterstützen.	Muss
		2.6	Das HR-Tool soll die Einbindung des Unternehmenslogos (in zu erstellende Dokumente) und die Formatierung nach Corporate Design ermöglichen.	Soll
		2.7	Das HR-Tool soll ein standardisiertes, strukturiertes Bewertungsformular für Führungskräfte bereitstellen, das digital und workflowbasiert ausfüllbar ist.	Soll
		2.8	Das HR-Tool muss dem Nutzer die Möglichkeit bieten, Arbeitszeugnisse vollständig und ohne Medienbruch zu erstellen, wobei die eindeutige Zuordnung ausschließlich über den Vornamen, den Nachnamen und das Geburtsdatum datenschutzkonform erfolgen muss.	Muss
		2.9	Das HR-Tool muss dem Benutzer die Möglichkeit bieten eine unlimitierte Anzahl von Zeugnissen zu erstellen.	Muss
3	Erstellung von Abmahnungen	3.1	Das HR-Tool muss rechtskonforme Vorlagen für Standard-Abmahnungen bereitstellen, die sich an aktuellen arbeitsrechtlichen Standards orientieren.	Muss
		3.2	Das HR-Tool muss die Speicherung von Abmahnungen im Word-Format sowie den Export und Download als PDF ermöglichen.	Muss
		3.3	Das HR-Tool muss dem Nutzer die Möglichkeit bieten, Abmahnungen vollständig und ohne Medienbruch zu erstellen, wobei die eindeutige Zuordnung ausschließlich	Soll

			über den Vornamen, den Nachname und das Geburtsdatum datenschutzkonform erfolgen muss.	
		3.4	Das HR-Tool muss einen integrierten Wissensbereich bereitstellen, der aktuelle arbeitsrechtliche Informationen (z. B. Urteile des Bundesarbeitsgerichts, gesetzliche Grundlagen, kommentierte Beispiele und interne Richtlinien) zur Erstellung von Abmahnungen enthält und eine Recherche durch Such- und Filterfunktionen nach Thema, Schlagwort oder Abmahnungsart ermöglicht.	Muss
4	Betriebliches Gesundheitsmanagement	4.1	Das HR-Tool soll rechtskonforme Vorlagen und Informationen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement bereitstellen (z. B. zu Themen wie Wiedereingliederung oder Prävention.)	Soll
		4.2	Das HR-Tool soll Gesprächsvorlagen für Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (z. B. BEM-Gespräche) bereitstellen.	Soll
		4.3	Das HR-Tool soll als Wissensplattform für betriebliches Gesundheitsmanagement und betriebliches Eingliederungsmanagement (BGM/BEM) dienen und zentrale Unterlagen auffindbar machen.	Soll
5	Weiterbildung und Wissensmanagement	5.1	Das HR-Tool muss allen berechtigten HR-Mitarbeitenden den Zugriff auf einschlägige Rechtsdatenbanken sowie auf aktuelle Rechtsprechung in den für die Personalverwaltung relevanten Rechtsgebieten ermöglichen.	Muss
		5.2	Das HR-Tool muss Mitarbeitenden Online-Seminare und E-Trainings zu HR-relevanten Themen bereitstellen.	Muss
		5.3	Das HR-Tool muss für absolvierte Online-Seminare und E-Trainings eine Teilnahmebestätigung zum Download bereitstellen.	Muss
		5.4	Das HR-Tool muss den Zugriff auf aktuelle Informationen, Kommentare und Rechtsprechung zum TVöD ermöglichen – einschließlich einer vollständig strukturierten und redaktionell gepflegten Übersicht zu tariflichen Regelungen wie Eingruppierung, Arbeitszeit, Urlaub und Sonderzahlungen.	Muss
		5.5	Das HR-Tool muss umfangreiche, qualitätsgesicherte und redaktionell betreute Vorlagen, Prozessbeschreibungen, Arbeitshilfen sowie Musterschreiben für sämtliche Themenbereiche des HR-Bereichs bereitstellen.	Muss
		5.6	Das HR-Tool muss einen Onlinezugang zu den Gesetzestexten und Urteilen des Bundesreisekostengesetzes und zu den Vorgaben der Bundesverwaltung bieten.	Muss
		5.7	Das HR-Tool muss die Recherche zu den gesetzlichen Grundlagen für Reise- und Umzugskosten bei Sonderfällen (Trennungsgeld und Umzugskostenvergütung) ermöglichen.	Muss
		5.8	Das HR-Tool muss rechtliche Informationen gebündelt und thematisch strukturiert bereitstellen, um eine	Muss

			schnelle und zielgerichtete Informationsfindung für dienstreisebezogene Fragestellungen zu unterstützen.	
		5.9	Das HR-Tool muss alle relevanten rechtlichen Informationen im Zusammenhang mit Dienstreisen und Reisekostenabrechnung für Standardfälle sowie Sonderfälle bereitstellen.	Muss
		5.10	Das HR-Tool muss eine strukturierte Suchfunktion bereitstellen, mit der Mitarbeitende der Entgeltstelle gezielt nach arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Sachverhalten recherchieren können.	Muss
		5.11	Das HR-Tool muss Zugriff auf eine regelmäßig aktualisierte Datenbank mit relevanten Gesetzestexten, Verwaltungsanweisungen, Urteilen und Fachkommentaren bieten, die für die Entgeltabrechnung und -bewertung relevant sind.	Muss
		5.12	Die Software soll ein Lizenzmodell unterstützen, das den Zugriff für die Entgeltstelle als Organisationseinheit ermöglicht.	Soll
		5.13	Das HR-Tool muss alle relevanten rechtlichen Informationen im Zusammenhang mit Entgeltabrechnung für Standardfälle als auch für Sonderfälle bereitstellen.	Muss
		5.14	Das HR-Tool soll einen Onlinezugang zu Gesetzestexten und anderen rechtlichen Quellen zum Thema Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz bereitstellen.	Soll
		5.15	Das HR-Tool muss für den Nutzenden Vorlagen für relevante Prozesse bereitstellen.	Muss
		5.16	Das HR-Tool muss für den Nutzenden zusätzlich zu Vorlagen auch weitere digitale Arbeitshilfen bereitstellen.	Muss
		5.17	Das HR-Tool soll diese Informationen für den Nutzenden gebündelt und thematisch strukturiert bereitstellen.	Soll
		5.18	Das HR-Tool soll für den Nutzenden eine Informationsquelle bereitstellen, die regelmäßig über relevante Entwicklungen informiert (z. B. Gesetzesänderungen, Rechtsprechung, Fachnetzwerke).	Soll
		5.19	Das HR-Tool soll für den Nutzenden die Bereitstellung und Durchführung von Online-Schulungen ermöglichen.	Soll
		5.20	Das HR-Tool soll für den Nutzenden den Zugriff auf Schulungsinhalte auch für dezentrale Rollen (z. B. Autobahnmeistereileitung) ermöglichen.	Soll
		5.21	Die Software muss eine strukturierte Suchfunktion bereitstellen, mit der HR Mitarbeitende gezielt nach arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Sachverhalten recherchieren können.	Muss
		5.22	Das HR-Tool muss allen berechtigten HR-Mitarbeitenden den Zugriff auf Rechtsdatenbanken mit für den öffentlichen Sektor relevanten Informationen bereitstellen.	Muss

6	Schulungen & Support	6.1	Das HR-Tool bietet eine Online-Hilfe, die von jedem Nutzer individuell in Anspruch genommen werden kann.	Muss
			Das HR-Tool bietet einen Customer Support an, der bei Fragen und Problemen zu den allgemeinen Geschäftszeiten via Telefon oder E-Mail erreichbar ist.	Muss

4.2 Nicht-funktionale Anforderungen

Die Nicht-funktionalen Anforderungen sind in der angehängten Excel-Tabelle

„Nicht-Funktionale_Anforderungen_HR Tool.xlsx“ ersichtlich und sind als integraler Bestandteil der Leistungsbeschreibung zu betrachten.

5 Lieferumfang

5.1 Leistungsgegenstände der Beschaffung

Die Beschaffung eines HR-Tools zur standardisierten, rechtssicheren und inhaltlich qualitätsgesicherten Unterstützung der Personalarbeit für die Autobahn GmbH des Bundes besteht aus den folgenden Leistungsgegenständen:

Tabelle B: Leistungsgegenstände und Lieferzeitraum		
Lfd. Nr.	Liefergegenstand	Zeitpunkt/-raum der Lieferung
1.	Lizenzen zur Nutzung des HR-Tools durch den AG. Mindestabnahmemenge: 120. Zielgröße: ca. 150 Lizenzen; eine Aufstockung während der Vertragslaufzeit ist möglich.	In Abstimmung mit dem AG über die gesamte Vertragslaufzeit
2.	Erstellung einer Lizenzeinsatzplanung gemeinsam mit dem AG (siehe Kapitel 5.2). Es ist sicherzustellen, dass bestehende digitale HR-Lösungen fristgerecht gekündigt und ohne Betriebsunterbrechung durch die neue Lösung abgelöst werden.	In Abstimmung mit dem AG.
3.	Integration von SSO in das HR-Tool, sofern technisch unterstützt.	In Abstimmung mit dem AG, spätestens 4 Wochen nach Bereitstellung der Lösung.

Der AN hat spätestens bei Zuschlag eine hauptverantwortliche Ansprechperson zu benennen.

5.2 Besonderheiten der aktuellen Lizenzsituation

Zum Zeitpunkt der Vergabe setzen sechs der zehn Niederlassungen sowie die Zentrale der Autobahn GmbH des Bundes bereits digitale HR-Lösungen ein, deren Verträge unterschiedliche Laufzeiten haben und daher zu verschiedenen Zeitpunkten enden. Diese heterogene Lizenzlandschaft erfordert eine abgestimmte Planung, um parallele Vertragslaufzeiten sowie Überschneidungen kosten- und betriebsseitig zu vermeiden.

Der AN muss zusammen mit dem AG einen nahtlosen und fristgerechten Übergang von bestehenden zu neu vergebenen Lizenzen ermöglichen und sicherstellen, dass während der gesamten Umstellungsphase keine Unterbrechung der HR-fachlichen Arbeitsfähigkeit entsteht.

5.3 Störungen, Reaktions- und Erledigungszeiten

Der AN verpflichtet sich im Rahmen der Störungsbeseitigung die gemäß folgender Matrix aufgeführten Reaktions- und Störungsbeseitigungszeiten einzuhalten

Störungsklasse	Reaktionszeit in Stunden	Erledigungszeit in Tagen
Betriebsverhindernde Störung	4	1 Tag
Betriebsbehindernde Störung	24	3 Tage
Leichte Störung	48	10 Tage

Störungsklassifizierung

Definition der Störungsklassen:

- Eine betriebsverhindernde Störung liegt vor, wenn die Nutzung des IT-Systems unmöglich oder schwerwiegend eingeschränkt ist.
- Eine betriebsbehindernde Störung liegt vor, wenn die Nutzung des IT-Systems erheblich eingeschränkt ist. Eine betriebsbehindernde Störung liegt auch vor, wenn die leichten Störungen insgesamt zu einer nicht unerheblichen Einschränkung der Nutzung des Gesamtsystems führen.
- Eine leichte Störung liegt vor, wenn die Nutzung des IT-Systems ohne oder mit unwesentlichen Einschränkungen möglich ist.

Reaktions- und Erledigungszeiten

Hält der AN vereinbarte Reaktions- und/oder Erledigungszeiten nicht ein, gerät er nach deren Überschreitung auch ohne Mahnung in Verzug, es sei denn, dass er die Fristüberschreitung nicht zu vertreten hat.

Bei werkvertraglichen Serviceleistungen genügt bei erfolgreicher und fristgemäßer Erledigung zur Fristwahrung eine Erledigungserklärung, z. B. bei Beseitigung einer Störung die Erklärung der Betriebsbereitschaft.

Unter Berücksichtigung der Betriebsvorgaben stellt der AN eine Systemverfügbarkeit von 99% (min. 97,5%) bezogen auf 30 Tage sicher, bezogen auf die Komponenten, die in der Betriebsverantwortung des AN liegen, z. B. Cloud-Komponenten.

5.4 Leistungszeitraum

Der Leistungszeitraum für die unter 5.1. aufgeführten Leistungsgegenstände beginnt (soweit nicht anders vereinbart) unmittelbar mit der Zuschlagserteilung und endet nach 3+1 Jahren. Die maximal Vertragslaufzeit beträgt somit 4 Jahre.

5.5 Arbeitspakete und Projektplan

Ein Projektplan, bezogen auf die Bereitstellung der Lösung, wird in Abstimmung mit dem AN nach Zuschlag erstellt, sofern erforderlich.

6. Informationssicherheitsanforderungen

Die Autobahn GmbH etabliert auf Basis des BSI-IT-Grundschutz nach den Standards 200-1, 200-2, 200-3 und 200-4 in den aktuellen Editionen ein übergreifendes Informationssicherheits- und Business Continuity Management System. Weiterhin unterliegen Teile der Autobahn GmbH des Bundes der §8a Absatz 3 BSI-G-Nachweispflicht. Die KRITIS Dienstleistungen unterliegen den Vorgaben und Anforderungen, die u. a. im Branchenspezifischen Sicherheitsstandard (B3S) für die Verkehrssteuerungen und Leitsystemen der Bundesautobahn sowie BSI-G definiert sind.

Die Autobahn hat sich für die Vorgehensweise der Standardabsicherung des BSI-Grundschutzes entschieden. Unter dieser Prämisse und der durchgeführten Schutzbedarfsfeststellung, ist beim Ausschreibungsgegenstand von folgendem Schutzbedarf auszugehen:

- Normaler Schutzbedarf in dem Schutzziel Verfügbarkeit
- Hoher Schutzbedarf in dem Schutzziel Vertraulichkeit
- Normaler Schutzbedarf in dem Schutzziel Integrität

Der Ausschreibungsgegenstand betrifft höchstwahrscheinlich auch KRITIS Dienstleistungen. Es gelten zusätzlich die Vorgaben des Branchenspezifischer Sicherheitsstandard für die Verkehrssteuerungs- und Leitsysteme der Bundesautobahn sowie des dazugehörigen IT-Grundschutz Profils.

Es wird darauf hingewiesen, dass bei der Umsetzung aller Sicherheitsanforderungen /-maßnahmen bis zum Stand der Technik eine Risikoakzeptanz bzw. Risikoverschiebung nicht erlaubt ist.

Aufgrund der KRITIS Betroffenheit ist zusätzlich von einem

- normaler Schutzbedarf in dem Schutzziel Authentizität

auszugehen.

Bei einem angebotenen SaaS Dienst muss der AN während der Vertragslaufzeit, für den in der Ausschreibung definierten Aufgabenbereich, eine Zertifizierung nach ISO/IEC 27001 auf Basis von IT-Grundschutz vorweisen. *Sollte die Zertifizierung noch nicht vorliegen, ist diese innerhalb von 1 Jahr nach Leistungsbeginn zu erlangen. Der entsprechende Projektplan ist der Autobahn GmbH vorzulegen.*

Der AN besitzt für seinen Softwareentwicklungsbereich ein etabliertes Schwachstellenmanagement, um entsprechende CVE-Meldungen etc. zu behandeln. Weiterhin existiert Vorgaben zur sicheren Softwareentwicklung. Dies ist durch den Anbieter entsprechend schriftlich zu bestätigen.

Bei einem angebotenen SaaS Dienst muss der AN und/oder ggf. seine Dienstleister, einen Nachweis auf Basis BSI Cloud Computing Compliance Criteria Catalogue – C5:2020 oder vergleichbare Sicherheitszertifizierungen besitzen.

Der AN stellt Personal mit nachweisbarem Wissen im Umgang der BSI-Grundschutz Thematik zur Verfügung. Als mögliche Nachweise für die Vertrautheit im Umgang mit den Methodiken des BSI IT-Grundschutzes kann der AN eine Zertifizierung nach ISO/IEC 27001 auf Basis von IT-Grundschutz im

eigenen Informationsverbund angeben oder BSI IT-Grundschutz-Praktiker zertifiziertes Personal als Projektleiter benennen.

Jeder Mitarbeiter des AN bekommt bei Bedarf eine Autobahn-ID. Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Ausschreibungsgegenstand sind ausschließlich auf den Systemen der Autobahn (CITRIX) zu leisten.

Alle benötigten Sicherheitsrichtlinien, technischen Richtlinien sowie weitere Hilfsmittel werden dem AN zur Verfügung gestellt. Abweichungen von den Anforderungen der Autobahn GmbH werden zusammen unter Berücksichtigung der zugrundeliegenden Schutzbedürfnisse und Risiken evaluiert und bei Bedarf durch definierte mitigierende Maßnahmen korrigiert.

Über sicherheitsrelevante Ereignisse ist über die gesamte Vertragslaufzeit eine Kommunikation zwischen AG und AN aufrechtzuerhalten, mindestens erfolgt dies unter Beteiligung/Information der Funktionen – Leiter Stabsstelle Informationssicherheit, Teamleiter IT-Sicherheit, Leiterin Stabsstelle Datenschutz und Leiter IT. Nach Zuschlag werden die genauen Prozesse und Eskalationswege bilateral abgestimmt und vereinbart.

7. Datenschutzrechtliche Anforderungen

7.1 Datenschutz im Rahmen der Ausschreibung

Die im Angebot enthaltenen personenbezogenen Daten und sonstigen Angaben können u.U. von der AG und seinen Beauftragten im Rahmen seiner / ihrer Zuständigkeit erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Eine Weitergabe dieser Daten an andere Stellen richtet sich nach den geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Bieter werden die am Projekt beteiligten Mitarbeiter/innen über die Verarbeitung ihrer Daten (Name, dienstliche Erreichbarkeit, ggfls. Referenzen und Angaben zum beruflichen Werdegang und zur Qualifikation) informieren und die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung dieser Daten sicherstellen.

7.2 Datenschutz im Rahmen der Vertragserfüllung

Der AN garantiert die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben gemäß EU-Recht, insbesondere der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und nationalem Recht, insbesondere dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG n. F.).

Der AN ist verpflichtet, die im Rahmen der Leistungserbringung erlangten personenbezogenen Daten sowie alle im Rahmen des Vertragsverhältnisses erlangten vertraulichen Informationen, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse vertraulich zu behandeln, insbesondere nicht an Dritte weiterzugeben und ausschließlich zu den festgelegten, vereinbarten Zwecken zu verarbeiten.

Der AN verpflichtet sich außerdem zur Umsetzung geeigneter technischer und organisatorischer Maßnahmen zum Schutz der von ihm verarbeiteten personenbezogenen Daten gemäß Art. 5 Abs. 2, Art. 32 Abs. 1 der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Die Parteien treffen eine schriftliche Vereinbarung (Art. 28 DSGVO) gemäß der beigefügten Vorlage. Die Vereinbarung ist Bestandteil des Vertrages.

Der AN ist verpflichtet, die AG bei der Durchführung der Datenschutz-Folgenabschätzung gemäß Art. 35 DSGVO umfassend fachlich zu unterstützen. Dies umfasst insbesondere die Bereitstellung

aller für die Bewertung der Risiken erforderlichen Informationen, die Mitwirkung bei der Beantwortung fachlicher Rückfragen sowie die Zuarbeit bei der Erstellung, Aktualisierung und Dokumentation der Datenschutz-Folgenabschätzung.

7.3 Schutz von Privatgeheimnissen

Soweit der AN im Rahmen seines Auftrages Daten verarbeitet, die in den Anwendungsbereich von § 203 Strafgesetzbuch (StGB) fallen (im Folgenden „Geheimnisschutzdaten“), verpflichtet er sich zur Geheimhaltung nach § 203 StGB gemäß der beigefügten Vorlage, als Anlage Nr. 5 „Autobahn Verschwiegenheitsverpflichtung nach 203 StGB“ zur Vergabe.

8. Barrierefreiheit

Die Autobahn GmbH des Bundes ist als öffentlicher AG verpflichtet bei der Beschaffung von IT-Anwendungen die Anforderungen der BITV 2.0 zu berücksichtigen.

Die Umsetzung der BITV 2.0 dient dem Ziel, eine umfassend und grundsätzlich uneingeschränkte barrierefreie Gestaltung von Informations- und Kommunikationstechnik zu ermöglichen und zu gewährleisten.

Weiterhin sollen alle Richtlinien, Standards und Normen, auf die die BITV 2.0 Bezug nimmt, beachtet und eingehalten werden.