

ARBEITSVERTRAG

Bentley Systems Germany GmbH, mit Hauptniederlassung im KapWest, Birketweg 21, 80639 München, Deutschland, nachfolgend als „**Arbeitgeber**“ bezeichnet,

und

Christof Josef Lorenz, geboren am 23 April 1970, zurzeit wohnhaft in 1,Fischofer Weg, 91154 Roth, Deutschland, nachfolgend als „**Arbeitnehmer**“ bezeichnet,

schließen hiermit folgenden Arbeitsvertrag:

1: Position und Pflichten

1.1. Der Arbeitnehmer wird ab 16 September 2024 vom Arbeitgeber in der Funktion als Business Development Director eingestellt. Der Arbeitnehmer wird, unter anderem, die folgenden Tätigkeiten ausführen:

- Interaktion mit Nutzern wichtiger Kunden, um neue Geschäftschancen durch Branchenlösungen zu identifizieren, zu generieren und zu fördern, aus denen Aufträge entstehen.
- Erfassung der regionalen/nationalen Infrastruktur-Pipeline für Projekte im Einklang mit den Erwartungen von Bentley und Interaktion mit Entscheidungsträgern dieser Schlüsselprojekte, um Chancen für Lösungen von Bentley im Rahmen dieser Branchenprojekte zu entwickeln.
- Funktion als Basis und Mittelpunkt für Brancheninformationen zu Trends, Projekten und Neuigkeiten, Teilen von Informationen mit Vertriebs-, Marketing- und anderen Teams von Bentley.
- Zusammenarbeit mit branchen-/kundenorientierten Vertriebsteams von Bentley als Branchenexperte für die Entwicklung von digitalen Transformationsschancen für Bentley in diesen Branchen.
- Aktive Beteiligung an Kundenplanung zur Expansion und Identifizierung von Leerräumen bei Kunden aus Schlüsselbranchen und Neugeschäftsgewinnung aus Projektökosystemen.
- Regelmäßige Interaktion mit staatlichen Kunden in Kooperation mit den Accountmanagern.
- Beteiligung an strategischen Diskussionen durch Präsentation von Ideen, um die Entwicklung von Projekt-Workflows zu fördern und zu unterstützen, indem die Kompetenzen von Bentley zur Lösung geschäftlicher Probleme angewendet werden.
- Gezielte Fortbildung, Coaching und Training von AMs und RDs zur Entwicklung geschäftlicher Kontakte auf Führungsebene bei ausgewählten Kunden, die Wirkung entfalten.

- In Übereinstimmung mit der globalen, branchenweiten Produktführerschaft Auftreten als Wortführer für regionales Wachstum, Austausch von Informationen mit beteiligten Parteien und erweiterten Bentley-Teams.
 - Förderung der Kompetenzen des Teams für globale Branchenlösungen und enge Zusammenarbeit mit Technologieexperten bei lokalen Projekten.
 - Organisation von Aktivitäten bei ausgewählten digitalen Interaktionspartnern von Bentley, um die Partnerschaften im Hinblick auf ausgewählte Prioritäten weiter zu vertiefen.
 - Proaktive Entwicklung und Pflege umfassender Kenntnisse über die Produktlandschaft, Lösungen und Strategie von Bentley im Bereich der zugewiesenen Kunden sowie über geschäftliche Prioritäten und potenzielle Bedrohungen der Kunden.
 - Als Mitglied des regionalen Führungsteams allgemeine Präsentation frischer Erkenntnisse und Ideen zu Bereichen, die mehr Aufmerksamkeit verdienen, sowie bewährter Praktiken anhand lokaler und internationaler Fallstudien.
- 1.2. Der Arbeitnehmer hält sich an die Arbeitsvorschriften, den Verhaltenskodex, die Verfahrensanweisungen und Praktiken, die allgemein für die Arbeitnehmer des Arbeitgebers gelten.
- 1.3. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer gemäß § 106 GewO unter Wahrung seiner berechtigten Interessen eine andere zumutbare, gleichwertige und seinen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeiten zuzuweisen.

2: Arbeitszeiten

- 2.1. Der Arbeitnehmer ist vollzeitbeschäftigt. Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche.
- 2.2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen wird einseitig vom Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts entsprechend den betrieblichen Belangen und nach billigem Ermessen festgelegt.
- 2.3. Der Arbeitgeber darf durch Direktionsrecht Kurzarbeit anordnen, wenn die nach dem SGB III geforderten arbeitslosenversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Der Arbeitgeber soll die Einführung von Kurzarbeit mit einer Frist von zwei Wochen ankündigen.

3: Arbeitsort

- 3.1. Der Arbeitnehmer kann von einem angemessenen Standort seiner Wahl innerhalb Deutschlands aus arbeiten, wobei der Arbeitgeber verlangen kann, dass er an bestimmten Besprechungen an spezifischen Standorten auch persönlich teilnehmen muss.

- 3.2 Der Arbeitgeber ist ein international agierendes Unternehmen, und von dem Arbeitnehmer kann daher von Zeit zu Zeit verlangt werden, von anderen Standorten innerhalb oder außerhalb Deutschlands aus zu arbeiten, je nach Bedarf des Arbeitgebers. Die Reisemodealitäten richten sich dabei nach den allgemeinen Standards des Arbeitgebers.
- 3.3 Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer im Rahmen des billigen Ermessens unter Berücksichtigung seiner Interessen (§ 106 GeWO) bei Bedarf auch an einem anderen Ort zu beschäftigen, oder vom Arbeitnehmer zu verlangen, von dem unter 3.1 genannten Standort aus zu arbeiten, temporär oder permanent, wobei dies mit einer angemessenen Frist vorab anzukündigen ist.

(Mobiles Arbeiten)

- 3.4 Der Arbeitnehmer stellt sicher, dass der von ihm gewählte Arbeitsplatz geeignet ist, u.a. ausreichendes Licht, Elektrizität etc. und dass der Arbeitsplatz ein sicheres und gesundes Arbeiten ermöglicht.
- 3.5 Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitnehmer das notwendige IT Zubehör erhält, um seine Rolle effektiv ausüben zu können. Der Arbeitnehmer wird das Zubehör sorgsam behandeln und es nicht für illegale Zwecke nutzen.
- 3.6 Der Arbeitnehmer wird sich um die Einrichtung eines Internetzugangs kümmern, mit einer schnellen Verbindung und ausreichenden Bandweite und Datenvolumen, um seinen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag nachkommen zu können. Dies ist eine explizite Voraussetzung für das mobile Arbeiten.
- 3.7 Der Arbeitnehmer wird seinen Vorgesetzten umgehend über jegliche Unfälle informieren, die sich während des mobilen Arbeitens an einem angemessenen Standort seiner Wahl ereignet haben.

4: Grundgehalt, Bonuszahlung

- 4.1. Der Arbeitnehmer erhält ein Bruttogrundgehalt von Einhundertzweiunddreißigtausend Euro (132,000.00) pro Jahr. Dieses Gehalt wird in gleichen monatlichen Beträgen, auch während der Urlaubszeit, nach Einbehaltung der gesetzlichen Abzüge (Steuern, Sozialversicherungsbeiträge usw.) und etwaiger sonstiger Abzüge infolge vertraglicher Verpflichtungen, jeweils am Monatsende ausbezahlt.
- 4.2. Der Arbeitnehmer hat dem Grunde nach Anspruch auf eine Ziel-Bonuszahlung in Höhe von Achtundachtzigtausend Euro (88,000.00) pro Jahr bei einer vollständigen Zielerreichung. Die maßgeblichen Ziele werden jeweils für einen bestimmten Bemessungszeitraum (z.B. ein Kalendermonat, ein Quartal oder ein Kalender- bzw. Geschäftsjahr) vom Arbeitgeber festgesetzt. Der Bonus wird, sobald dies praktisch möglich ist (in der Regel einen Monat nach Ende des Bemessungszeitraums), ausbezahlt, wobei sämtliche etwaig zuvor gezahlten Abschläge berücksichtigt werden.

Von allen Leistungen nach diesem Absatz werden Steuern und/oder alle rechtmäßigen gesetzlichen Beträge abgezogen. Die Leistungen nach diesem Absatz können vom

Arbeitgeber nach dessen alleinigem Ermessen jederzeit überprüft und ggf. aufgehoben werden.

5: Pensionsplan

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Probezeit erhält der Arbeitnehmer die Gelegenheit zur Beteiligung am Gruppenpensionsplan der Bentley Systems (Germany) GmbH. Der Beitrag des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers beträgt jeweils 5 % (in Worten: fünf Prozent) des Grundgehalts, und 1/12 (in Worten: ein Zwölftel) der Prämie wird jeden Monat vom Gehalt des Arbeitnehmers einbehalten.

6: Urlaub

- 6.1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen pro Kalenderjahr auf Basis einer 5-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Urlaub von weiteren 10 Arbeitstagen auf Basis einer 5-Tage-Woche. Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu nehmen.
- 6.2. Mit der Urlaubserteilung erfüllt der Arbeitgeber zunächst den Anspruch des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindesturlaub, dann einen gegebenenfalls bestehenden Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub. Erst nach vollständiger Erfüllung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs und eines etwaigen Anspruchs auf gesetzlichen Zusatzurlaub wird der vertragliche Mehrurlaub erteilt.
- 6.3. Konnte der gesetzliche Mindesturlaub aus vom Arbeitnehmer nicht zu vertretenden Gründen nicht genommen werden, z. B. wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit während des Kalenderjahres, erlischt der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub 15 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres.
- 6.4. Der Anspruch auf vertraglichen Mehrurlaub verfällt spätestens mit Ablauf des 30.04. des Folgejahres. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen nicht nehmen kann, z.B. wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit während des Kalenderjahres. Der Urlaub muss mit der Genehmigung des Vorgesetzten des Arbeitnehmers geplant werden und Urlaub, der in einem Urlaubsjahr nicht genommen wird, kann normalerweise nicht auf ein folgendes Urlaubsjahr übertragen werden. Bei Vorliegen von Umständen, bei denen aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen nicht der gesamte Urlaub in einem Urlaubsjahr genommen werden kann, darf der Arbeitnehmer mit der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Vorgesetzten noch verbleibende Urlaubstage auf das nächste Jahr übertragen, die dann jedoch bis zum 30.04. dieses Jahres genommen werden müssen. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine Entschädigung für nicht genommenen Urlaub.

- 6.5. Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.
- 6.6. Der Arbeitgeber ist berechtigt, Betriebsurlaub anzuordnen, der dann jeweils auf die dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage anzurechnen ist.
- 6.7. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

7: Probezeit, Kündigung des Arbeitsvertrags, Rentenalter, Arbeitsfreistellung; KSchG

- 7.1. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit, während der durch beide Parteien eine Kündigung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Monats möglich ist.
- 7.2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der in § 622 BGB festgelegten Kündigungsfrist gekündigt werden. Verlängern sich die gesetzlichen Kündigungsfristen für den Arbeitgeber aufgrund der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers, so gelten diese verlängerten Fristen auch für den Arbeitnehmer.
- 7.3. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersrente der gesetzlichen Rentenversicherung (gemäß §§ 35 bis 42 SGB VI) erreicht oder mit Ablauf des Monats, für den ihm eine Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung gemäß § 43 SGB VI oder einer anstelle dieser Vorschrift tretenden gesetzlichen Vorschrift gewährt wird, ohne dass es des Ausspruchs einer Kündigung bedarf.
- 7.4. Sobald die Kündigung ausgesprochen wurde, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer unter Fortzahlung seines Gehaltes bis zum Ende der Kündigungsfrist vom Dienst freizustellen.
- 7.5. Jede Kündigung bedarf der Schriftform (§ 623 BGB). Die elektronische Form ist ausgeschlossen.
- 7.6. Mitarbeiter, die geltend machen wollen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, müssen innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 KSchG).

Bei einer Klage, die gegen eine Kündigung gerichtet ist, mit der die Änderung von Arbeitsbedingungen durchgesetzt werden soll, ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Mitarbeiter ab.

8: Versicherung gegen Unfalltod und Invalidität

Der Arbeitnehmer ist durch eine Versicherung gegen Unfalltod und Invalidität abgedeckt. Diese Versicherung bietet eine umfangreiche Deckung für die Folgen von Berufs- und Verkehrsunfällen sowie beruflich bedingten Erkrankungen, die sich ereignen, während der

Arbeitnehmer Aufgaben im Rahmen seiner Tätigkeit wahrnimmt oder auf Geschäftsreise ist. Die Tätigkeit dient dem Unternehmen und nicht privaten Zwecken.

9: Krankenversicherung

Der Arbeitgeber zahlt zwei Drittel der Prämien einer Krankenversicherung, den Arbeitnehmer und seine Familie, soweit zutreffend, abdeckt.

Die Leistung gemäß dieser Klausel unterliegt (teilweise) dem Abzug von Steuern und / oder gesetzlichen Abzügen.

10: Geistiges Eigentum

10.1. Sämtliche Ergebnisse aus der Tätigkeit des Arbeitnehmers stehen unmittelbar und ausschließlich dem Arbeitgeber zu. Der Arbeitnehmer überträgt sämtliche Rechte am Arbeitsergebnis, insbesondere sämtliche Markenrechte, Nutzungs- und Verwertungsrechte an Urheberrechten, Geschmacksmusterrechte, verwandte Schutzrechte im Sinne des Urheberrechts (einschließlich aller Entwicklungsstufen) und sonstige Immaterialgüterrechte, die er während der Zeit seiner Tätigkeit erwirbt, zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkt ausschließlich auf den Arbeitgeber, wenn diese

- a) im Zusammenhang mit den geschäftlichen Aktivitäten von dem Arbeitnehmer erworben wurden oder
- b) unter Verwendung von Material und/oder Arbeitszeit, die von dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wurden, entwickelt oder erworben wurden, während oder außerhalb der Arbeitszeit, oder
- c) mit seiner Arbeit während des Zeitraums dieses Arbeitsvertrags zusammenhängen.

Der Arbeitgeber nimmt die Übertragung vollumfänglich an.

10.2. Die Übertragung schließt auch Rechte ein, die vor Aufnahme der Tätigkeit für den Arbeitgeber erworben wurden, sofern die unter Abs. 1 lit a - c genannten Voraussetzungen zutreffen.

10.3. Die Übertragung nach 10.1. und 10.2. umfasst unter anderem die Befugnis des Arbeitgebers, die Werke im In- und Ausland in körperlicher und unkörperlicher Form entgeltlich oder unentgeltlich - zu nutzen, öffentlich wiederzugeben, zu vervielfältigen, zu verbreiten, in digitaler oder analoger Form auf Bild-, Daten- und Tonträger aller Art

aufzunehmen und diese ihrerseits zu vervielfältigen und zu verbreiten. Zudem umfasst die oben genannte Übertragung des Nutzung- und Verwertungsrechtes insbesondere auch die uneingeschränkte Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers über die Anmeldung, Aufrechterhaltung und Aufgabe von Schutzrechten sowie die Erlaubnis zur Bearbeitung und die Lizenzvergabe an Dritte.

- 10.4. Die Regelung in § 69 b des Urheberrechtsgesetzes zur Urheberschaft in Arbeits- und Dienstverhältnissen bleibt unberührt.
- 10.5. Sämtliche vorstehenden Rechte sind dem Arbeitgeber spätestens zum Zeitpunkt ihrer Entstehung als ausschließliche Rechte zu übertragen und können vom Arbeitgeber nach freiem Belieben ganz oder teilweise auch in Form einer ausschließlichen oder nicht ausschließlichen Berechtigung auf Dritte weiter übertragen werden.
- 10.6. Der Arbeitnehmer räumt dem Arbeitgeber das Recht ein, die von ihm geschaffenen Werke und sonstigen Leistungen zu bearbeiten und zu ändern sowie die so bearbeiteten oder geänderten Werke zu vervielfältigen, zu veröffentlichen und zu verbreiten.
- 10.7. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anmeldung oder Verwertung der Nutzungsrechte besteht nicht. Das dem Arbeitnehmer nach den Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes eventuell zustehende Rückrufrecht wegen Nichtausübung der jeweils übertragenen Nutzungsrechte ist für die Dauer von fünf Jahren ab deren Übertragung ausgeschlossen.
- 10.8. Der Arbeitnehmer ist im Rahmen seines Bestimmungsrechts gemäß § 13 S. 2 UrhG damit einverstanden, dass eine Benennung und Bezeichnung des Arbeitnehmers als Urheber im Rahmen der Verwertung der vertragsgegenständlichen Rechte nicht erfolgt.
- 10.9. Sämtliche vom Arbeitnehmer etwa geschaffenen Werke und sonstigen Leistungen sind Bestandteil der Arbeitsaufgabe im Sinne von § 1 Abs. 1 und mit der Vergütung gemäß § 4 dieses Vertrags vollständig abgegolten.

11: Geheimhaltung

- 11.1. Der Arbeitnehmer darf weder während der besagten Beschäftigung noch nach der Kündigung der besagten Beschäftigung zu irgendeiner Zeit die nachfolgenden Informationen
 - a. anderen Personen offenbaren oder mitteilen (ausgenommen Bedienstete der Gruppe, deren Aufgabenbereich dieses Wissen zulässt) oder
 - b. für seine persönlichen Zwecke oder andere als Zwecke der Gruppe nutzen oder
 - c. durch eine Unterlassung aller angemessenen Sorgfalt deren unbefugte Weitergabe zulassen.

Zu den oben genannten Informationen zählen geheime, vertrauliche oder geschützte Informationen, unter anderem, und ohne die Allgemeingültigkeit dieser Ausführungen in irgendeiner Weise einzuschränken, Geschäftsgeheimnisse, Unternehmensmethoden, Strategien, Gehälter, betriebliche Verfahren und Benutzerlisten,

- (i) die sich auf die geschäftlichen Angelegenheiten der Gruppe oder ihre Benutzer, Lieferanten, Geschäftsleitung oder Aktionäre/Gesellschafter beziehen oder
 - (ii) die sich auf die Funktion von Prozessen oder Erfindungen beziehen, die von einem Unternehmen der Gruppe durchgeführt oder genutzt werden oder die er gegebenenfalls während seiner Beschäftigung nach Maßgabe des vorliegenden Vertrages entdeckt oder macht oder
 - (iii) in Bezug auf die ein solches Unternehmen zur Geheimhaltung gegenüber einem Dritten verpflichtet ist; Diese Einschränkungen gelten allerdings nicht mehr für Informationen oder Kenntnisse, die (ohne Verschulden des Arbeitnehmers) allgemein öffentlich verfügbar werden, ohne dass dazu ein erheblicher Aufwand an Arbeit, Fähigkeiten oder Geld erforderlich ist, wobei nichts in dieser Klausel den Arbeitnehmer daran hindern soll, sich an geltendes Recht zu halten.
- 11.2. Alle Anmerkungen, Aktennotizen, Aufzeichnungen, Listen von Benutzern, Lieferanten und Mitarbeitern, Schriftwechsel, Dokumente, Computer- und andere Datenträger und Magnetbänder, Datenlistings, Codes, Entwürfe und Zeichnungen sowie andere Dokumente und Materialien aller Art (ob von dem Arbeitnehmer erstellt oder geschaffen) oder in irgendeinem Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers (und etwaige Kopien hiervon):
- a. sind und bleiben Eigentum des Arbeitgebers und
 - b. werden dem Arbeitgeber von dem Arbeitnehmer von Zeit zu Zeit auf Verlangen und in jedem Fall bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus den Diensten des Arbeitgebers übergeben.
- 11.3. Der Arbeitnehmer darf zu keiner Zeit unrichtige oder irreführende Aussagen im Zusammenhang mit dem Arbeitgeber machen, und insbesondere nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nach Maßgabe des vorliegenden Vertrages gibt er sich nicht als Beschäftigter des Arbeitgebers oder als mit diesem in Verbindung stehende Person aus.
- 11.4. Während eines Zeitraums von zwölf Monaten nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses darf der Arbeitnehmer weder im eigenen Namen noch im Namen anderer Personen, Firmen oder Gesellschaften zum Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses beschäftigte Mitarbeiter abwerben oder sich um deren Abwerbung bemühen oder diesen von einer Beschäftigung durch den Arbeitgeber abraten.

12: Nebentätigkeit

- 12.1. Der Arbeitnehmer wird dem Arbeitgeber die volle Arbeitskraft widmen und deren Interessen fördern.

- 12.2. Jede weitere entgeltliche Tätigkeit bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hat die beabsichtigte Tätigkeit dem Arbeitgeber schriftlich unter Angabe von Art, Ort und Dauer anzuseigen. Der Arbeitgeber wird seine Zustimmung nur verweigern, wenn die Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt sind.
- 12.3. Ziffer 12.2 gilt entsprechend für unentgeltliche Nebentätigkeiten sowie die Beteiligung an anderen gewerblichen oder gemeinnützigen Unternehmen, sofern sie eine rein kapitalmäßige Beteiligung von fünf Prozent übersteigt.

13: Ausschlussfrist, Anspruchsverfall

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die das Arbeitsverhältnis betreffen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten gegenüber der Gegenseite mindestens in Textform (§ 126b BGB) geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder grob fahrlässig keine Kenntnis erlangt hat. Die Versäumung der Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.

Dies gilt nicht für Ansprüche wegen Beeinträchtigung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf eine fahrlässige Pflichtverletzung der Parteien oder einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen der Parteien beruhen. Dies gilt auch für sonstige Schäden, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung der Parteien oder einer sonstigen vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen der Parteien beruhen.

Ebenfalls nicht verfallen Beträge, die dem gesetzlichen Mindestlohn für jede vom Arbeitnehmer geleistete Arbeitsstunde oder den entsprechenden Ausgleichsansprüchen wegen Krankheit oder Urlaub usw. entsprechen.

Ebenfalls nicht verfallen Ansprüche, deren Verfall durch oder aufgrund Gesetzes, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ausgeschlossen ist oder deren Verfall durch oder aufgrund Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung zwingend längere Fristen vorgeschrieben sind. Insbesondere verfallen nicht auf Gesetz, Rechtsverordnung oder Tarifvertrag beruhende Mindestlohn- und Mindestentgeltansprüche.

Lehnt die Gegenpartei die geltend gemachte Forderung rechtzeitig ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach Geltendmachung, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 weiteren Monaten nach Zurückweisung oder Ablauf der Frist gerichtlich von der jeweiligen Partei geltend gemacht wird.

14: Verhaltenskodex

Mit der Unterzeichnung dieses Arbeitsvertrages bestätigt der Arbeitnehmer, dass er den Bentley-Verhaltenskodex gelesen und verstanden hat (ein Exemplar hiervon wurde dem Arbeitnehmer ausgehändigt). Der Arbeitnehmer erklärt, die von Zeit zu Zeit geltenden

Bestimmungen des Verhaltenskodexes zu erfüllen, und weiß, dass eine Verletzung des Verhaltenskodexes Gründe für disziplinarische Maßnahmen darstellen kann.

15: Datenschutz

Der Arbeitnehmer versteht, dass der Arbeitgeber das Recht hat, personenbezogene Daten in Bezug auf den Arbeitnehmer als Teil seiner Personalakten und anderer geschäftlicher Aufzeichnungen zu verarbeiten und diese Angaben zum Zweck der Geschäftstätigkeit des Arbeitnehmers oder der Bentley Group in Übereinstimmung mit der

Datenschutz-Grundverordnung der EU zu verwenden. Der Arbeitnehmer versteht, dass der Arbeitgeber diese Angaben gegenüber Dritten offenlegen darf, falls die Offenlegung

nach Ansicht des Arbeitgebers zur ordnungsgemäßen Durchführung der Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers notwendig oder gesetzlich vorgeschrieben ist. Eine solche Offenlegung wird immer unter Einhaltung der Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung der EU erfolgen. Der Arbeitgeber wird der Arbeitnehmer durch die im Mitarbeiterhandbuch enthaltene Datenschutzerklärung darüber informieren, wie und zu welchem Zweck die Daten von Arbeitnehmern verarbeitet werden. Diese Bestimmung bezieht sich auf Informationen in einem beliebigen Medium.

16: Ablösung bisheriger Vorschriften / Schriftformerfordernis

- 16.1. Dieser Arbeitsvertrag ersetzt alle eventuellen vorherigen Vereinbarungen zwischen den Parteien über das Arbeitsverhältnis, gleich auf welcher Grundlage (z.B. etwaige mündliche Abreden, Gesamtzusagen oder betriebliche Übungen) diese beruhten. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.
- 16.2. Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages einschließlich dieser Bestimmung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, es sei denn, diese wurden nachweislich zwischen den Parteien ausgehandelt. Das Schriftformerfordernis bezieht sich auch auf etwaige Ansprüche aus betrieblicher Übung.

17: Schlussbestimmungen / Bedingung

- 17.1. Sollte eine Bestimmung dieses Arbeitsvertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieses Arbeitsvertrages nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem mit der unwirksamen Bestimmung Gewollten wirtschaftlich am nächsten kommt. Dasselbe gilt für den Fall einer vertraglichen Lücke.
- 17.2. Erfüllungsort und Gerichtsstand richten sich nach den gesetzlichen Vorschriften.
- 17.3. Der Arbeitnehmer hat eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages erhalten.

So vereinbart, in zweifacher Ausfertigung erstellt und unterzeichnet in Munich am 5/31/2024.

Bentley Systems Germany GmbH

Signature:	
Name:	Cally Burgess
Job Title:	Director, Colleague Relations Success EMEA
Date:	31 May 2024

Signature:	
Name (in full):	Christof Josef Lorenz
Date:	31 May 2024