

Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Vorwort

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) verpflichtet in Deutschland ansässige Unternehmen¹, ihrer Verantwortung in globalen Lieferketten nachzukommen. Unternehmen müssen demnach prüfen, inwiefern sich ihre Geschäftsaktivitäten nachteilig auf Menschenrechte auswirken in Bezug auf:

- **soziale Verantwortung**
- **ökologische Verantwortung und das**
- **ethisches Geschäftsverhalten.**

Als Glied der Lieferkette ist LUDWIG MEISTER als Handelsunternehmen seinen betroffenen unmittelbaren Kunden gegenüber verpflichtet, die Forderungen, die sich aus dem LkSG ergeben, an seine unmittelbaren Geschäftspartner (Lieferanten: Hersteller/Händler und andere interessierte Parteien) weiterzugeben. Im Wesentlichen geht es um die unternehmerische Sorgfaltspflicht², negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit in Bezug auf Menschenrechte in der Lieferkette zu identifizieren.

LUDWIG MEISTER hat dazu ein Risikomanagement eingerichtet, mit dem es ermöglicht wird, die Risiken regelmäßig zu analysieren und zu bewerten.

Für unsere unmittelbaren Geschäftspartner haben wir dazu einen

Verhaltenskodex für Geschäftspartner erstellt, der inhaltlich die Anforderungen des LkSG enthält.

Wir bitten Sie, diesen sorgfältig zu prüfen und anschließend unterschrieben an uns zu retournieren, um die Geschäftsbeziehung sowohl für unsere Kunden als auch mit Ihnen als unser Geschäftspartner, für die Zukunft zu sichern.

Die **steigende Relevanz bei Vergabeverfahren** zur "Corporate Social Responsibility" oder kurz CSR (gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens), gibt unserer Bitte höchste Priorität.

Sofern wir mit diesem Schreiben bei Ihnen nicht die zuständige/verantwortliche Stelle erreicht haben, bitten wir Sie um entsprechende Weiterleitung in Ihrem Hause.

Kenntnisnahme und Einverständnis des Geschäftspartners, alternativ kann der Verhaltenskodex des Geschäftspartners akzeptiert werden

Der Geschäftspartner verpflichtet sich mit der Unterzeichnung dieses Dokuments, verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Grundsätze/Anforderungen zu halten.

Der Geschäftspartner verpflichtet sich **den Inhalt** dieses Verhaltenskodex, in verständlicher Weise mit den Arbeitnehmern, Beauftragten und Subunternehmen zu kommunizieren und alle erforderlichen Vorkehrungen für die Umsetzung der Anforderungen zu treffen.

Der "Verhaltenskodex für Geschäftspartner" von LUDWIG MEISTER ist integraler Bestandteil der Geschäftsbeziehung mit LUDWIG MEISTER. Falls ein Geschäftspartner den Wunsch äußert, sich gemäß seinem eigenen Verhaltenskodex zu verpflichten, wird diese Anfrage von LUDWIG MEISTER geprüft. Sofern der Verhaltenskodex des Geschäftspartners als gleichwertig mit dem von LUDWIG MEISTER angesehen wird, akzeptiert LUDWIG MEISTER den alternativen Verhaltenskodex des Geschäftspartners. Infolgedessen verpflichtet sich der Geschäftspartner, sich gemäß diesem alternativen Verhaltenskodex gegenüber LUDWIG MEISTER zu verhalten.

Geschäftspartner

Firma Name: _____

Anschrift: _____

Ort, Straße

Name: _____

Funktion: _____

Telefon: _____

Email: _____

Datum

Unterschrift Geschäftspartner

¹ Ab 01.01.2023, >3.000 Mitarbeiter; ab 01.01.2024 >1.000 Mitarbeiter

² Die Bundesregierung erwartet von Unternehmen die Einführung eines Prozesses der unternehmerischen Sorgfalt mit Bezug auf die Achtung der Menschenrechte. Die Sorgfaltspflichten beziehen sich auf den eigenen Geschäftsbereich und unmittelbare Zulieferer. Für mittelbare Zulieferer gilt eine anlassbezogene Sorgfaltspflicht, d.h. Unternehmen müssen allein bei substantiierten Hinweisen auf mögliche Rechtsverletzungen in der Lieferkette tätig werden. **Die Sorgfaltspflichten begründen explizit eine Bemühens- und keine Erfolgspflicht.** Unternehmen müssen also nachweisen können, dass sie die im Gesetz beschriebenen Sorgfaltspflichten umgesetzt haben, die vor dem Hintergrund ihres individuellen Kontextes machbar und angemessen sind. Dabei gilt: je stärker die Einflussmöglichkeit eines Unternehmens ist, je wahrscheinlicher und schwerer die zu erwartende Verletzung der geschützten Rechtsposition und je größer der Verursachungsbeitrag eines Unternehmens ist, desto größere Anstrengungen kann einem Unternehmen zur Vermeidung oder Beendigung einer Verletzung zugemutet werden.
Quelle: IHK <https://www.ihk-muenchen.de/de/Service/Nachhaltigkeit-CSR/Nachhaltige-Lieferkette/>

Allgemeines

Mit dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner kommuniziert LUDWIG MEISTER seine Erwartungen an Geschäftspartner.

Der Verhaltenskodex schließt inhaltlich alle Forderungen des:

Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

ein und bildet damit als Fremdverpflichtung die Schnittstelle zwischen den Nachhaltigkeitswerten und -zielen des eigenen Unternehmens und dem gewünschten Verhalten von Geschäftspartner.

Inhalt

Einleitung/Präambel	3
1 Anforderungen an Geschäftspartner	4
1.1 Soziale Verantwortung	4
1.1.1 Ausschluss von Zwangsarbeit	4
1.1.2 Verbot der Kinderarbeit.....	4
1.1.3 Faire Entlohnung.....	4
1.1.4 Faire Arbeitszeit.....	4
1.1.5 Vereinigungsfreiheit	4
1.1.6 Diskriminierungsverbot	5
1.1.7 Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz	5
1.1.8 Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen.....	5
1.1.9 Beschwerdemechanismen	5
1.1.10 Umgang mit Konfliktmineralien	5
1.2 Ökologische Verantwortung	5
1.2.1 Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser	5
1.2.2 Umgang mit Luftemission.....	6
1.2.3 Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen	6
1.2.4 Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren.....	6
1.2.5 Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz.....	6
1.3 Ethisches Geschäftsverhalten.....	6
1.3.1 Fairer Wettbewerb.....	6
1.3.2 Vertraulichkeit/Datenschutz.....	6
1.3.3 Geistiges Eigentum.....	6
1.3.4 Integrität/Bestechung, Vorteilmahme	7
2 Umsetzung der Anforderungen	7

Einleitung/Präambel

LUDWIG MEISTER bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten das gleiche Verhalten von unseren Geschäftspartnern. Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden.

Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Geschäftspartner auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

Für die zukünftige Zusammenarbeit vereinbaren die Vertragspartner die Geltung der nachstehenden Regelungen für einen gemeinsamen Verhaltenskodex, die ebenfalls in unseren Allgemeinen Einkaufsbedingungen im Abschnitt III./1./2. Eingebunden sind.

Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen Lieferungen. Die Vertragspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen **und sich darum zu bemühen ihre Unterauftragnehmer vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten**. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für das Unternehmen in letzter Konsequenz Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge zu beenden, sofern davor die Bereitschaft an Audits verwehrt wurde.

Der Verhaltenskodex stützt sich auf:

- nationale Gesetze und Vorschriften wie
- das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sowie
- internationale Übereinkommen wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen,
- die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln,
- die Leitlinien der Vereinten Nationen Wirtschaft und Menschenrechte,
- die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sowie
- den Global Compact der Vereinten Nationen.

1 Anforderungen an Geschäftspartner

1.1 Soziale Verantwortung

1.1.1 Ausschluss von Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung stattfinden. Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

1.1.2 Verbot der Kinderarbeit

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Geschäftspartner sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat der Geschäftspartner die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Die Rechte junger Arbeitnehmer sind zu schützen. Personen unter 18 Jahren dürfen nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzvorschriften sind einzuhalten.

1.1.3 Faire Entlohnung

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Das Entgelt für Überstunden muss in jedem Fall das Entgelt für reguläre Stunden übersteigen. Soweit das Entgelt nicht ausreicht, die Kosten des gewöhnlichen Lebensunterhalts zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu bilden, ist der Geschäftspartner verpflichtet, das Entgelt entsprechend zu erhöhen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Der Geschäftspartner hat sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

1.1.4 Faire Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden und 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, während den Beschäftigten nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag einzuräumen ist. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

1.1.5 Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten, und Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung zu schützen. Arbeitnehmer dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Ihnen Arbeitnehmervertretern ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

1.1.6 Diskriminierungsverbot

Die Diskriminierung Ungleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Rasse, Kastennationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Herkunft, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

1.1.7 Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Geschäftspartner ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -Maßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

1.1.8 Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen

Der Geschäftspartner darf nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte Land, Wälder oder Gewässer entziehen, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch hat er zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäreinrichtungen verhindert.

1.1.9 Beschwerdemechanismen

Der Geschäftspartner hat von LUDWIG MEISTER erhaltene Hinweise zur Erreichbarkeit, Zuständigkeit und zur Durchführung eines Beschwerdeverfahrens in geeigneter Weise an seine Mitarbeiter weiterzugeben. Das Beschwerdeverfahren muss für Mitarbeiter unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und wirksamen Schutz vor Benachteiligungen zugänglich sein. Soweit kein Hinweis erfolgt, ist der Geschäftspartner selbst auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig.

1.1.10 Umgang mit Konfliktmineralien

Für die Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie Kobalt erwartet LUDWIG MEISTER von seinen Geschäftspartnern das Prozesse in Übereinstimmung mit den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten etabliert werden. Schmelzen und Raffinerien ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse sollen gemieden werden.

1.2 Ökologische Verantwortung

1.2.1 Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser

Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Darüber hinaus sollten Maßnahmen eingeführt werden, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

1.2.2 Umgang mit Luftemission

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Der Geschäftspartner hat zudem die Aufgabe, seine Abgasreinigungssysteme zu überwachen und ist angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

1.2.3 Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Der Geschäftspartner folgt einer systematischen Herangehensweise, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 in der aktuellen Fassung sind zu beachten. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist. Quecksilber ist im Einklang mit den Verboten des Übereinkommens von Minimata vom 10. Oktober 2013 zu verwenden und persistente organische Schadstoffe im Einklang mit dem Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 in der aktuellen Fassung.

1.2.4 Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, bspw. durch die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder von Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

1.2.5 Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz

Der Energieverbrauch ist zu überwachen und zu dokumentieren. Es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

1.3 Ethisches Geschäftsverhalten

1.3.1 Fairer Wettbewerb

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Geschäftspartner, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

1.3.2 Vertraulichkeit/Datenschutz

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen seines Auftraggebers, der Geschäftspartner, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Der Geschäftspartner hat bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

1.3.3 Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

1.3.4 Integrität/Bestechung, Vorteilnahme

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Der Geschäftspartner muss beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik verfolgen. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

2 Umsetzung der Anforderungen

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern in Bezug auf Lieferketten, dass sie:

- Risiken innerhalb dieser identifizieren sowie **angemessene** Maßnahmen ergreifen.
- Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken, LUDWIG MEISTER zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

Die Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen überprüft LUDWIG MEISTER ggf. mithilfe eines Self-Assessment-Fragebogens, sowie bei Bedarf mit risikobasierten Audits an den Betriebsstätten des Geschäftspartners.

Der Geschäftspartner erklärt sich damit einverstanden, dass LUDWIG MEISTER bei Erfordernis Audits zur Überprüfung der Einhaltung des Kodex an den Betriebsstätten des Geschäftspartners nach angemessener Vorankündigung durch von ihm beauftragte Personen durchführt. Der Geschäftspartner kann einzelnen Auditmaßnahmen widersprechen, wenn dadurch zwingende datenschutzrechtliche Regelungen verletzt würden.

Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, wird LUDWIG MEISTER dies dem Geschäftspartner innerhalb von einem Monat unverzüglich schriftlich mitteilen und ihm eine angemessene Nachfrist setzen, um sein Verhalten mit diesen Regelungen in Einklang zu bringen.

Ist eine Abhilfe nicht in absehbarer Zeit möglich, so hat dies der Geschäftspartner unverzüglich anzuzeigen und gemeinsam mit LUDWIG MEISTER ein Konzept mit Zeitplan zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes zu erstellen.

Wenn ein solcher Verstoß:

- schuldhaft erfolgte,
- die Nachfrist fruchtlos abläuft bzw. die Umsetzung der im Konzept enthaltenen Maßnahmen nach Ablauf des Zeitplans keine Abhilfe bewirkt, und
- eine Fortsetzung des Vertrages bis zur ordentlichen Beendigung durch LUDWIG MEISTER unzumutbar macht und
- kein milderes Mittel zur Verfügung steht,

kann LUDWIG MEISTER den Vertrag und/oder die Geschäftsbeziehung abbrechen und alle Verträge nach Ablauf der gesetzten Frist beenden, wenn er dies bei der Nachfristsetzung angedroht hat, kündigen.

Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Nachfristsetzung, insbesondere bei als sehr schwerwiegend zu bewertenden Verstößen, bleibt ebenso wie das Recht auf Schadenersatz unberührt.