

Betriebs Berater

BB

41 | 2022

Vorsteuerabzug ... digitale Besteuerungsverfahren ... MoPeG ... Indexklauseln ... Recht ... 10.10.2022 | 77. Jg. Seiten 2305–2368

DIE ERSTE SEITE

Prof. Dr. iur. Michael Stahlschmidt, M.R.F. LL.M., MBA LL.M., RA/FAStR/FAInsR/FAMedR/StB
Zufallsgewinnsteuer – Übergewinnsteuer?

WIRTSCHAFTSRECHT

Prof. Dr. Markus Gehrlein, RiBGH a. D.
BB-Rechtsprechungsreport zur Unternehmensinsolvenz 2021/2022 – Teil II | 2307

STEUERRECHT

Prof. Dr. W. Christian Lohse, VRiFG i. R.
Existenz und (rechtzeitige) Ausübung des Zuordnungswahlrechts für den Vorsteuerabzug nach Erwerb teilunternehmerisch genutzter Gegenstände | 2325

Prof. Dr. iur. Christoph Schmidt
(Abweichende) Rechtsauffassung des Steuerpflichtigen im digitalen Besteuerungsverfahren – Das qualifizierte Freitextfeld (§ 150 Abs. 7 S. 1 AO) und sein ambivalenter Charakter | 2327

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Prof. Dr. habil. Heinrich Weber-Grellet, Vors. RiBFH a. D.
Bilanzsteuerrecht der Personengesellschaften nach MoPeG | 2345

ARBEITSRECHT

Thomas Ueber, RA/FAArbR, und **Dr. Felicia von Grundherr**, RAin
Die Unzulässigkeit von Indexklauseln in Tarifverträgen – Teil I | 2356

Thomas Hey, RA/FAArbR
Was kostet Mobiles Arbeiten den Arbeitgeber wirklich? | 2362

Thomas Ubber, RA/FAArbR, und Dr. Felicia von Grundherr, RAin

Die Unzulässigkeit von Indexklauseln in Tarifverträgen – Teil I

Die steigende Inflation spiegelt sich auch im aktuellen Tarifgeschehen wider. In den letzten Monaten haben bereits vereinzelt Gewerkschaften eine automatische Koppelung der Vergütungsentwicklung an die Inflationsrate gefordert. Dieser erste Teil des Beitrags befasst sich mit der Unzulässigkeit solcher Indexklauseln und den arbeitskampfrechtlichen Folgen. Der zweite Teil des Beitrags wird den Umgang mit und eine etwaige Lösung von bereits vereinbarten tariflichen Indexklauseln behandeln.

I. Einführung in die Problematik

Seit Monaten ist ein deutlicher Anstieg der Inflationsrate in Deutschland zu verzeichnen. Dies hat auch erhebliche Auswirkungen auf das Tarifgeschehen.

Um die drohenden Reallohnverluste zu vermeiden, greifen Gewerkschaften zu verschiedenen Mitteln. Ganz überwiegend werden fixprozentuale, schrittweise Vergütungserhöhungen, teilweise kombiniert mit Sonderkündigungsrechten bei Überschreiten zuvor festgelegter Inflationsraten, gefordert und vereinbart. Vereinzelt wird aber auch der Versuch unternommen, der Geldentwertung mit sog. Indexklauseln zu begegnen.

Indexklauseln koppeln die Vergütungsentwicklung an einen Index, typischerweise an den Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamtes („VPI“). Sie führen also zu einer automatischen Vergütungsanpassung nach Maßgabe der Inflationsrate und verschaffen dem Arbeitnehmer¹ so einen automatischen Inflationsausgleich.

Aus Arbeitgebersicht sind solche Indexklauseln schon deshalb kaum hinnehmbar, weil das finanzielle Volumen für die Vergütungsleistung so nicht budgetierbar ist. Aber auch aus währungspolitischer Sicht sind Indexklauseln höchst problematisch: Auf die ohnehin steigende Inflation wirken sie wie ein „Brandbeschleuniger“. Genau deshalb sieht § 1 Preisklauselgesetz („PrKG“) ein sog. Preisklauselverbot vor. Eine Geldschuld darf danach grundsätzlich nicht indexiert werden.

Dem wird in der arbeitsrechtlichen Literatur bislang – vermutlich aufgrund der langjährigen niedrigen Inflationsraten – wenig Beachtung geschenkt. Vereinzelt wird die Problematik sogar als rein theoretische angesehen.² Das dürfte sich nun ändern: So hat ver.di in diesem Sommer einen Inflationsausgleich für die Arbeitnehmer bei den Seehäfen durchgesetzt. Auch dem jüngsten Streik des Cockpitpersonals bei der Deutsche Lufthansa AG lag eine Forderung nach einer Indexklausel zugrunde. In dem hiergegen angestrebten Eilverfahren befasste sich mit dem ArbG München wohl erstmals ein Gericht mit der Indexierung von Tariflöhnen.

1 Das generische Maskulinum wird zu Zwecken der einfacheren Lesbarkeit verwendet und trifft keine Aussage über das Geschlecht.

2 Zimmer/Heuschmid/Klein, in: Däubler, TVG, 5. Aufl. 2022, § 1, Rn. 562.

II. Preisklauselverbot und Anwendung auf tarifvertragliche Regelungen

1. Preisklauselverbot nach § 1 Abs. 1 PrKG

Nach § 1 Abs. 1 PrKG (Preisklauselverbot) darf der Betrag von Geldschulden nicht unmittelbar und selbsttätig durch den Preis oder Wert von anderen Gütern oder Leistungen bestimmt werden, die mit den vereinbarten Gütern oder Leistungen nicht vergleichbar sind.

Sinn und Zweck des PrKG ist es, die Preisstabilität durch Indexierungsverbote zu sichern und so inflationären Tendenzen entgegen zu wirken.³ Nach der Gesetzesbegründung sind automatisch wirkende Preisklauseln deshalb untersagt. Die Gesetzesbegründung verweist dabei ausdrücklich auf die Ansicht der Europäische Zentralbank („EZB“), nach welcher eine „starke Nutzung der Indexklausel sehr kritisch zu sehen wäre, da eine umfassende Lohn- und Preisindexierung [...] eine Inflationsspirale in Gang setzen könnte“.⁴

§ 1 PrKG ist nach einhelliger Meinung ein Verbotsgesetz i. S. d. § 134 BGB⁵ und zwingender Natur.⁶ Gerade in Zeiten einer hohen und ohnehin bereits kontinuierlich steigenden Inflation ist es ein berechtigtes und zudem bedeutsames Ziel des Gesetzgebers, eine weitere Ankurbelung der Geldentwertung durch Preisklauseln zu verhindern. Dieses Ziel könnte nicht erreicht werden, wenn das gesetzliche Verbot zur Disposition der Vertragspartner der jeweiligen Geldschuld stünde. Preisklauseln können deshalb „nur noch nach den Vorschriften des Preisklauselgesetzes Wirksamkeit erlangen“.⁷

2. Arbeitslohn als Geldschuld i. S. d. § 1 PrKG

§ 1 Abs. 1 PrKG bezieht sich auf Geldschulden. Bei Arbeitslohn handelt es sich zweifellos um eine solche Geldschuld. Wird die Höhe des Arbeitslohns durch die Inflationsrate determiniert, geht damit eine Bestimmung nach dem Wert von „anderen Gütern oder Leistungen“ i. S. d. § 1 Abs. 1 PrKG einher, nämlich denen, die dem VPI zu Grunde liegen. Hierbei handelt es sich um einen Warenkorb, der 650 Güterarten umfasst und die von privaten Haushalten in Deutschland gekauften Güter und Dienstleistungen repräsentiert (Nahrungsmittel, alkoholische Getränke und Tabakwaren, Bekleidung und Schuhe, Wohnung, Wasser, Strom, Gas u. v. m.). Diese Güter und Leistungen sind mit der für den Lohn vereinbarten Arbeitsleistung nicht ver-

3 BR-Drs 68/07, 68; BGH, 24.3.2010 – VIII ZR 178/08, BB 2010, 1365 m. BB-Komm. Zabel, NJW 2010, 2789, Rn. 24; Omlor, in: Staudinger, BGB, Buch 2, 16. Aufl. 2021, PrKG § 1, Rn. 1.

4 BR-Drs. 68/07, 68 unter Verweis auf EZB Jahresbericht 2004, 113; CON/2004/20.

5 Omlor, in: Staudinger, BGB, Buch 2, 16. Aufl. 2021, PrKG § 1, Rn. 1; Toussaint, in: juris PK-BGB, 8. Aufl. 2017, PrKG, § 8, Rn. 1; Leidner, in: BeckOGK, Stand: 1.6.2022, PrKG, § 8, Rn. 6.

6 Omlor, in: Staudinger, BGB, Buch 2, 16. Aufl. 2021, PrKG § 1, Rn. 1; Leidner, in: BeckOGK, Stand: 1.6.2022, PrKG, § 8, Rn. 19.

7 BGH v. 13.11.2013 – XII ZR 142/12, NJW 2014, 52, Rn. 24.

gleichbar i. S. d. § 1 Abs. 1 PrKG. Eine so definierte Lohnhöhe ist von § 1 PrKG erfasst.⁸

Eine Erfassung des Arbeitslohns von § 1 Abs. 1 PrKG entspricht auch dem Sinn und Zweck des PrKG: Wird die Höhe des Arbeitslohns an den VPI gekoppelt, würde genau die Inflationsspirale in Gang gesetzt, die das PrKG gerade verhindern soll.⁹

3. Tarifvertragliche Indexklauseln

Soweit Indexklauseln in Tarifverträgen überhaupt Beachtung in der arbeitsrechtlichen Literatur finden, werden sie zu Recht nahezu einhellig als unzulässig und rechtswidrig angesehen:¹⁰ „Das währungspolitische Ziel, Inflationsautomatismen zu vermeiden, steht nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien.“¹¹ Das ergibt sich schon daraus, dass § 1 PrKG zwingender Natur¹² und insbesondere nicht tarifdispositiv ist.

Der Wortlaut des § 1 PrKG enthält auch keinerlei Einschränkungen dahingehend, dass Tarifverträge nicht vom Preisklauselverbot erfasst würden. Das ist insbesondere im Kontext der Gesetzeshistorie von besonderem Gewicht: Die Vorgängernorm, § 3 Währungsgesetz („WährG“), war nämlich anders formuliert. Gerade aufgrund des dortigen Wortlauts („Eingehen“ von Geldschulden) wurde teils vertreten, Tarifverträge unterfielen § 3 WährG nicht.¹³ Hätte der Gesetzgeber sich dieser Auffassung anschließen wollen, hätte er Tarifverträge vom Anwendungsbereich des § 1 PrKG ausnehmen können. Das ist aber nicht geschehen. Ganz im Gegenteil: Der Gesetzgeber hat den einschränkenden Wortlaut des WährG, der Anlass zur Diskussion gegeben hat, nicht in das PrKG übernommen, sondern nun unmissverständlich alle Geldschulden ohne Bezugnahme zur Art ihrer Begründung grundsätzlich dem Preisklauselverbot unterworfen. Spätestens seit Inkrafttreten des PrKG lässt sich damit nicht mehr vertreten, Tarifverträge seien vom Preisklauselverbot ausgenommen.¹⁴

Eine Erfassung von Tarifverträgen entspricht auch dem *telos* des PrKG: Tarifverträge zeichnen sich insbesondere dadurch aus, dass sie – anders als Individualarbeitsverträge – eine Vielzahl von Arbeitsverträgen betreffen, also eine erhebliche „Breitenwirkung“ entfalten. Gerade wenn die Vergütung einer Vielzahl von Arbeitnehmern einem automatischen Inflationsausgleich unterworfen wird, löst dies einen signifikanten Effekt auf die Inflation aus.¹⁵ Insbesondere dann droht die „Inflationsspirale“, die das PrKG zu verhindern sucht.¹⁶

In der Anwendung des PrKG auf Tarifverträge ist auch kein unzulässiger Eingriff in die Tarifautonomie zu erblicken: Die Regelungsbefugnisse der Tarifpartner finden „ihre Grenzen in entgegenstehendem zwingenden Gesetzesrecht“¹⁷ und in der Wahrung des grundgesetzlich geschützten Wirtschaftssystems.¹⁸

Die Unzulässigkeit einer tarifvertraglichen Indexklausel bestätigt auch das ArbG München, das „die Rechtswidrigkeit der im Streikaufruf enthaltenen Forderung nach einem automatischen Inflationsausgleich wegen Verstoßes gegen § 1 PreisklG“ angenommen hat.¹⁹

Etwas anderes gilt selbstverständlich dann, wenn die Inflationsausgleichsklausel einer gesetzlichen Ausnahme unterfällt, also ausnahmsweise zulässig ist. Hervorzuheben sind hier sog. Leistungsvorbehaltsklauseln nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 PrKG, bei welchen den Tarifpartnern ein (Ermessens-)Spielraum zukommt, die Lohnhöhe also gerade nicht rein rechnerisch, mithin automatisch, determiniert wird. Das ist etwa der Fall bei bloßen Verhandlungsverpflichtungen oder Sonderkündigungsrechten im Falle einer gesteigerten Inflationsentwicklung. Erwähnenswert erscheinen ferner sog. Spannungsklauseln i. S. d. § 1

Abs. 2 Nr. 2 PrKG. Diese knüpfen die tarifliche Lohnentwicklung nicht an den VPI, der die Preisentwicklung von mit dem Arbeitslohn nicht vergleichbaren Gütern und Leistungen aufzeigt (also § 1 Abs. 1 PrKG unterfällt), sondern sehen eine Änderung der Lohnhöhe nach Maßgabe der Entwicklung *gleichartiger* oder *vergleichbarer* Leistungen i. S. d. § 1 Abs. 2 Nr. 2 PrKG vor. In Betracht kommt hier eine Kopplung an die Lohnentwicklung anderer Arbeitnehmergruppen.²⁰

Nicht einschlägig sind die gesetzlichen Ausnahmetatbestände nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. c) oder d) PrKG. Es fehlt bereits an der Grundvoraussetzung eines Vertrages über wiederkehrende Zahlungen. Dieser Begriff ist parallel zum Begriff der wiederkehrenden Leistung i. S. d. § 258 ZPO auszulegen.²¹ Nach der Rechtsprechung zu § 258 ZPO sind wiederkehrende Leistungen allein solche Verpflichtungen, deren Entstehen nur noch vom Zeitablauf abhängig ist.²² Dies ist beim Arbeitslohn nicht der Fall, weil dieser grundsätzlich von der Erbringung der Arbeitsleistung abhängt. Zudem sehen Tarifverträge typischerweise eine Laufzeit von wenigen Jahren vor, sodass es in der Regel ohnehin an den zeitlichen Voraussetzungen für langfristige Verträge i. S. d. § 3 PrKG fehlt.²³

4. Maßgeblich: Automatismus durch rein rechnerische Bestimmung

Zentrales Merkmal des § 1 PrKG ist eine Preisbestimmung, die „*unmittelbar und selbstständig*“ durch den Wert anderer Güter und Leistungen erfolgt.

„*Unmittelbar*“ ist die Anpassung, wenn eine Preisänderung ohne das Hinzutreten von Handlungen der Vertragsbeteiligten – etwa der Äußerung eines Anpassungsverlangens – oder Dritten eintritt.²⁴ „*Selbstständig*“ ist die Preisanpassung, wenn keine weiteren Verhandlungen durch die Parteien über die Preisanpassung nötig sind.²⁵

Eine solche unmittelbare und selbstständige Anpassung liegt damit bei einem Automatismus der Anpassung vor, wenn sich also der präzise Umfang der Anpassung unmittelbar aus der Klausel selbst ergibt, mithin fest und eindeutig beziffert werden kann,²⁶ ohne vorgeschaltete Verhandlung zwischen den Parteien.²⁷ Wörtlich hat der BGH insoweit zusammengefasst, dass diese Voraussetzungen vorliegen, wenn „die Höhe der geschuldeten Geldleistung unmittelbar von einer Än-

8 Kempen/Zachert, TVG, 5. Aufl. 2014, § 1, Rn. 157; Toussaint, in: juris PK-BGB, 8. Aufl. 2017, PrKG, § 1, Rn. 24.

9 Dazu bereits Ziff. II.1.

10 So Thüsing, in: Wiedemann, TVG, 8. Aufl. 2019, § 1, Rn. 469; Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl. 2017, TVG § 1, Rn. 2220; Grimm, in: Tschöpe, Arbeitsrecht Handbuch, 9. Aufl. 2015, 4. Teil, Kap. C, Rn. 23; offenlassend Zimmer/Heuschmid/Klein, in: Däubler, TVG, 5. Aufl. 2022, § 1, Rn. 562.

11 Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl. 2017, TVG § 1, Rn. 2220.

12 Dazu bereits Ziff. II.1.

13 Schon damals für eine Erfassung von Tarifnormen m. w. N. zur gegenteiligen Auffassung Lohs, Anpassungsklauseln in Tarifverträgen, 1996, S. 169 ff.

14 So auch Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl. 2017, TVG § 1, Rn. 2220.

15 Ähnlich Lohs, Anpassungsklauseln in Tarifverträgen, 1996, S. 171.

16 Dazu bereits Ziff. II.1.

17 BAG, 9.12.2015 – 4 AZR 684/12, NZA 2016, 897, Rn. 26.

18 Lohs, Anpassungsklauseln in Tarifverträgen, 1996, S. 171.

19 ArbG München, 2.9.2022 – 38 Ga 79/22. Im Ergebnis wies das ArbG München den Antrag auf einstweilige Verfügung allerdings wegen Verletzung einer vermeintlichen Hinweispflicht zurück.

20 Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl. 2017, TVG § 1, Rn. 2221.

21 Omlor, in: Staudinger, BGB, Buch 2, 16. Aufl. 2021, PrKG § 3, Rn. 6.

22 BGH, 10.7.1986 – IX ZR 138/85, NJW 1986, 3142.

23 So auch im Fall des ArbG München, 2.9.2022 – 38 Ga 79/22.

24 Leidner, in: BeckOGK, Stand: 1.6.2022, PrKG, § 1, Rn. 70.

25 Leidner, in: BeckOGK, Stand: 1.6.2022, PrKG, § 1, Rn. 72; Toussaint, in: juris PK-BGB, 8. Aufl. 2017, PrKG, § 1, Rn. 31.

26 Omlor, in: Staudinger, BGB, Buch 2, 16. Aufl. 2021, PrKG § 1, Rn. 8; OLG Köln, 16.12.1971 – 10 U 65/71, BeckRS 9998, 108087.

27 BGH, 24.6.1968 – II ZR 88/67, BeckRS 1968, 170.

derung der vorgesehenen Bezugsgröße abhängt und eine Änderung dieser Bezugsgröße zugleich und unbedingt (automatisch), ohne daß es für die Anpassung der Leistungen einer zusätzlichen Tätigkeit der Vertragsteile bedarf, auch zu einer entsprechenden Änderung der Geldleistung führen muß [...]“²⁸

III. Aktuelle Tarifpraxis zum Umgang mit der Inflationssteigerung

In den Tarifverträgen der größeren Gewerkschaften befinden sich deshalb aus gutem Grund höchst selten Klauseln, die Lohnsteigerungen *automatisch* an den VPI oder an einen sonstigen Index koppeln: Ver.di hat soweit ersichtlich in nahezu allen jüngeren Tarifabschlüssen schrittweise fixe prozentuale Vergütungserhöhungen zu festgelegten Stichtagen vereinbart. Gleiches gilt für die IG Metall, die IG BCE und die IG BAU ebenso wie für die GDL und die EVG.

Einige wenige Tarifabschlüsse aus der jüngeren Zeit weichen von diesem Modell ab:

So hat der Marburger Bund einerseits eine prozentuale Entgelterhöhung, andererseits aber eine Neuverhandlung zum 1.1.2023 explizit wegen der Preisentwicklung vereinbart.²⁹ Eine Verhandlungspflicht implementiert gerade keinen Automatismus i.S.d. § 1 PrKG, sondern lässt den Tarifpartnern einen Spielraum, begründet also einen Leistungsvorbehalt und unterfällt damit grundsätzlich der gesetzlichen Ausnahme vom Preisklauselverbot nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 PrKG.

Problematischer ist der Tarifabschluss der ver.di für die Hafenmitarbeiter im Sommer 2022.³⁰ Dieser sieht zwar zunächst schrittweise fixprozentuale Erhöhungen zu festgelegten Stichtagen vor. Darüber hinaus wird aber jedenfalls teilweise ein Automatismus begründet, wenn die Inflationsrate zwischen 4,4% und 5,5% liegt. Für den Fall einer höheren Inflationsrate ist dann eine Verhandlungsverpflichtung nebst Sonderkündigungsrecht vorgesehen. Die Verhandlungsverpflichtung und das Sonderkündigungsrecht sind in Ansehung des PrKG unproblematisch, da sie gerade keinen Automatismus, sondern wiederum einen Spielraum der Tarifpartner i.S.d. § 1 Abs. 2 Nr. 1 PrKG begründen. Höchst problematisch ist aber die innerhalb eines bestimmten Rahmens vorgesehene automatische Inflationsanpassung. Zuletzt hat die Vereinigung Cockpit eine Indexklausel für das Cockpitpersonal der Deutsche Lufthansa AG und der Lufthansa Cargo AG gefordert, die eine automatische Kopplung an die Inflationsrate vorsah. Diese Tarifforderung war Gegenstand eines einstweiligen Verfügungsverfahrens der Deutsche Lufthansa AG vor dem ArbG München und wurde von diesem als rechtswidrig angesehen.³¹ In Reaktion auf die Hinweise des Arbeitsgerichts hat die Vereinigung Cockpit ihre Forderung hin zu einer fixprozentualen Vergütungserhöhung modifiziert.

IV. Bindungswirkung einer verbotswidrigen tariflichen Indexklausel

Was aber gilt, wenn eine verbotswidrige tarifliche Indexklausel – etwa in Unkenntnis des PrKG – vereinbart wurde? Von enormer praktischer Relevanz sowohl für die Tarifpartner als auch die Tarifgebundenen ist, ob einer Indexklausel zumindest vorübergehend Bindungswirkung zukommt, sie also vorübergehend eine Erhöhung der Vergütung determiniert.

1. § 8 PrKG

Von zentraler Bedeutung ist dabei § 8 PrKG. Die Norm ordnet an, dass die Unwirksamkeit einer zwischen den Parteien vereinbarten verbotswidrigen Preisklausel erst *ex nunc* mit der rechtskräftigen gerichtlichen Feststellung des Verstoßes eintritt.³² Bis zum Zeitpunkt des rechtskräftig festgestellten Verstoßes gegen das PrKG nach § 8 S. 1 PrKG bleiben die Rechtswirkungen der Indexklausel also unberührt, § 8 S. 2 PrKG.

Eine derartige Besonderheit hinsichtlich der Rechtsfolgen ändert nichts daran, dass es sich bei § 1 PrKG um eine Verbotsnorm i.S.d. § 134 BGB handelt.³³ § 134 BGB sieht solche Besonderheiten ausdrücklich vor. Danach hängt es vom Zweck der Verbotsnorm ab, ob eine Nichtigkeit der dagegen verstoßenden Rechtsgeschäfte *ex tunc* oder *ex nunc* eintritt.³⁴ *Telos* der Regelung in § 8 PrKG ist es nach Maßgabe der Gesetzesbegründung, sich andernfalls stellende Rückabwicklungsprobleme über einen langen Zeitraum zu vermeiden, da diese eine übermäßige Belastung der Gerichte und erhebliche Rechtsunsicherheit verursachen könnten.³⁵

2. Anwendbarkeit auf Tarifverträge?

Eine Indexklausel entfaltet damit nach Maßgabe von § 8 S. 2 PrKG grundsätzlich bis zum Zeitpunkt der rechtskräftigen Feststellung der Unwirksamkeit Rechtswirkung.

Der Gesetzgeber hat in seiner Gesetzesbegründung zum PrKG herausgestellt, dass es sich um eine bewusste Entscheidung handelte, „die Feststellung der Unwirksamkeit ausschließlich mit Wirkung für die Zukunft gelten zu lassen“.³⁶ Das Regelungssystem „entlässt die Verfahrensbeteiligten in die Selbsteinschätzung und Eigenverantwortung über die Zulässigkeit der im Vertrag verwendeten Preisklausel“.³⁷ Mithin ist es grundsätzlich gesetzgeberischer Wille, dass die Vertragsparteien das Risiko einer Fehleinschätzung der wahren Rechtslage tragen.³⁸ In der Literatur wird insofern von einer schwebenden Wirksamkeit der betroffenen Preisklausel bis zur rechtskräftigen Feststellung des Verstoßes gesprochen.³⁹

Es bestehen allerdings ganz erhebliche Zweifel, ob diese Begründung auch für normativ geltende Tarifverträge tragfähig ist oder ob eine teleologische Reduktion des § 8 PrKG angezeigt ist. So sind eben nicht nur die Tarifpartner, die den zwischen ihnen abgeschlossenen Vertragsinhalt zu verantworten haben, von einer verbotswidrigen Indexklausel betroffen, sondern auch die normativ Tarifgebundenen. Die Gesetzesbegründung zu § 8 PrKG, die explizit auf die Eigenverantwortung der Verfahrensbeteiligten abstellt, greift hinsichtlich der Tarifgebundenen also gerade nicht. Von entscheidender Bedeutung ist die folgende Erwägung: § 1 PrKG dient dazu, eine Inflationsspirale zu

28 BGH, 12.1.1968 – V ZR 187/64, NJW 1969, 91.

29 Marburger Bund PM vom 4.5.2022, unter <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/pressemitteilung/marburger-bund-und-vka-einigen-sich-auf-tarifabschluss-fuer> (Abruf: 27.9.2022).

30 Ver.di PM vom 23.8.2022, unter <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++943f2920-22f9-11ed-93b0-001a4a16012a> (Abruf: 27.9.2022).

31 ArbG München, 2.9.2022 – 38 Ga 79/22. Im Ergebnis wies das ArbG München den Antrag auf einstweilige Verfügung allerdings wegen Verletzung einer durch das ArbG München angenommenen Hinweispflicht zurück.

32 *Toussaint*, in: juris PK-BGB, 8. Aufl. 2017, § 8 PrKG, Rn. 1.

33 Dazu bereits Ziff. II. 1.

34 *Armbrüster*, in: MüKoBGB, 9. Aufl. 2021, § 134, Rn. 178.

35 BT-Drs. 16/4764, 16; vgl. auch *Leidner*, in: BeckOGK, Stand: 1.6.2022, PrKG, § 8, Rn. 3 f.; 23 f.

36 BT-Drucks. 16/4764, 16.

37 BT-Drucks. 16/4764, 16.

38 *Omlor*, in: Staudinger, BGB, Buch 2, 16. Aufl. 2021, PrKG § 8, Rn. 1.

39 Vgl. *Omlor*, in: Staudinger, BGB, Buch 2, 16. Aufl. 2021, PrKG § 8, Rn. 3.

vermeiden. Diesen Zweck könnte das Gesetz nie erreichen, wenn eine verbotswidrige Tarifklausel mit ganz erheblicher „Breitenwirkung“ wegen ihrer normativer Wirkung trotz ihrer Rechtswidrigkeit – preistreibend! – über Jahre hinweg angewandt werden müsste. Selbstverständlich lässt sich ebenso anführen, dass gerade die „Breitenwirkung“ von Tarifverträgen zu einer Rechtsunsicherheit mit besonderer Tragweite und einer Vielzahl von Gerichtsverfahren führt, wenn § 8 PrKG teleologisch reduziert und damit auf Tarifverträge nicht angewandt würde. Der Zweck des PrKG, eine Inflationsspirale zu vermeiden, überwiegt aber im Ergebnis dem Zweck der Vermeidung einer Rechtsunsicherheit. Die gerade durch Tarifverträge drohende massive Inflationssteigerung ließe sich bei einer Anwendung von § 8 PrKG auch nicht mehr revidieren: So könnte wegen § 8 PrKG auch ein späteres gerichtliches Feststellungsverfahren über die Rechtswidrigkeit solcher Indexklauseln deren Wirkungen nicht mehr ungeschehen machen. Die Währungsstabilität würde – entgegen dem Zweck des PrKG – erheblich gefährdet.

Es bestehen damit sehr gute Gründe, die für eine teleologische Reduktion des § 8 PrKG streiten.⁴⁰ Für die Praxis ist angesichts des unbeschränkten Wortlauts des § 8 PrKG allerdings zu befürchten, dass jedenfalls ein erstinstanzliches Gericht davon ausgehen könnte, dass eine verbotswidrige Indexklausel bis zur Feststellung deren Unwirksamkeit die Höhe der Vergütungspflicht determiniert.

3. (Teil-)Unwirksamkeit des Tarifvertrages?

Enthält ein Tarifvertrag eine verbotswidrige Indexklausel, stellt sich zwangsläufig die Frage, welche Auswirkung dies auf die Wirksamkeit dieses Tarifvertrages hat.

Nimmt man eine teleologische Reduktion des § 8 PrKG an, ist die Indexklausel *ex tunc* unwirksam. In diesem Fall stellt sich die Frage, ob der Tarifvertrag im Übrigen wirksam ist. Wendet man § 8 PrKG auf Tarifverträge an, ist die verbotswidrige Indexklausel schwebend wirksam, sodass die Wirksamkeit des Tarifvertrags im Übrigen erst mit gerichtlicher Feststellung der Unwirksamkeit der Indexklausel in Frage steht. Die rechtliche Fragestellung nach den Auswirkungen einer unwirksamen Tarifregelung auf die Wirksamkeit des übrigen Tarifvertrags ist in beiden Fällen identisch, stellt sich nur zu unterschiedlichen Zeitpunkten.

Das BAG hat in jüngerer Vergangenheit wiederholt herausgestellt, dass aus der Unwirksamkeit einzelner Tarifbestimmungen nur ausnahmsweise dann die Nichtigkeit des gesamten Tarifvertrags folgt, wenn dieser ohne die unwirksamen Regelungen keine sinnvolle, in sich geschlossene Regelung mehr enthält. Zugleich verdeutlichte das BAG, dass § 139 BGB auf Tarifverträge keine Anwendung findet.⁴¹

Unter Beachtung dieses höchstrichterlichen Maßstabs ist im Falle einer unwirksamen Indexklausel in der Regel nicht auf die Unwirksamkeit des gesamten Tarifvertrags zu schließen. Zwar betrifft eine Indexklausel die Vergütung der jeweils tarifgebundenen Arbeitnehmer und damit wesentliche tarifliche Bestimmungen. Allerdings determiniert die Indexklausel lediglich eine Anpassung der Vergütungshöhe. Die übrigen tariflichen Regelungen zur Vergütungshöhe (etwa Vergütungstabellen) und zu weiteren Grundlagen der Vergütungsgewährung sind damit regelmäßig auch ohne die Anpassungsregel sinnvoll und in sich geschlossen anwendbar. Das vollständige Tarifwerk weist üblicherweise nach Wegfall der Indexklausel damit keine Regelungslücken auf, sodass es in aller Regel nicht zur Unwirksamkeit des gesamten Tarifvertrages kommt.⁴² Das gilt selbstverständlich erst recht,

wenn der Tarifvertrag eine entsprechende salvatorische Erhaltungsklausel enthält, nach welcher die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

V. Indexklauseln im Arbeitskampf

Im Kontext von Arbeitskämpfen werden Indexklauseln in zweierlei Hinsicht bedeutsam. Zum einen werden sie relevant, wenn die Arbeitgeberseite in Tarifverhandlungen mit der Forderung nach einer Indexklausel konfrontiert wird und eine solche im Wege des Arbeitskampfes durchgesetzt werden soll. Zum anderen stellt sich die Frage, welche Auswirkungen eine abgeschlossene, unzulässige Indexklausel auf die Friedenspflicht beider Tarifpartner hat.

1. Keine Erstreikbarkeit von tariflichen Indexklauseln

a) Maßgeblich: Vereinbarkeit einer Streikforderung mit höherrangigem Recht

Für die Prüfung der Rechtmäßigkeit eines Streiks kommt es auf die Vereinbarkeit der Streikforderungen mit höherrangigem Recht an:⁴³ „Ein auf eine gesetzeswidrige tarifliche Regelung gerichteter Arbeitskampf ist nicht erlaubt.“⁴⁴ Ein automatischer Inflationsausgleich in einer Tarifklausel ist gesetzeswidrig. Eine Indexklausel ist mit dem Preisklauselverbot in § 1 Abs. 1 PrKG nicht vereinbar und damit nicht erstreikbar.

b) Keine „Erstreikbarkeit“ nach Maßgabe von § 8 PrKG

Unbeachtlich ist dagegen, ob der Verstoß gegen höherrangiges Recht zur Unwirksamkeit der Tarifklausel *ex tunc* oder lediglich *ex nunc* führt. An der Rechtswidrigkeit der Tarifforderung und des diesbezüglichen Arbeitskampfes ändert § 8 PrKG damit nichts. Das gilt selbst dann, wenn man von der Anwendbarkeit des § 8 PrKG auf Tarifverträge ausgeht.

§ 1 PrKG ist unmissverständlich: Die Regelung beinhaltet ein gesetzliches Wertsicherungsverbot ohne Befreiungsvorbehalt. § 8 PrKG modifiziert die Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen § 1 PrKG lediglich in zeitlicher Hinsicht ändert aber gerade nichts an der Rechtswidrigkeit und Unzulässigkeit der Klausel *per se*: Die Unwirksamkeit als solche ist nicht disponibel.⁴⁵

Sollte eine Gewerkschaft im Streikwege versuchen eine Indexklausel durchzusetzen, steht § 8 PrKG einer gerichtlichen Untersagungsverfügung damit nicht entgegen. Zwar könnte man annehmen, eine Untersagung vor Abschluss des Tarifvertrages liefe der gesetzlichen Anordnung einer schwebenden Wirksamkeit zuwider. Allerdings ist *telos* der Norm lediglich die Vermeidung von Rückabwicklungsschwierigkeiten. Diese werden besonders effektiv vermieden, wenn es gar nicht erst zum Abschluss der Indexklausel kommt. Dann stellt sich das Problem der Rückabwicklung von vornherein nicht. Eine gerichtliche

40 Zu den Rechtsfolgen des § 8 PrKG für im Wege des Arbeitskampf erstrittenen oder zu erstreitenden Indexklauseln noch Ziff. 5.

41 BAG, 13.5.2020 – 4 AZR 489/19, NZA 2020, 1487; vgl. auch BAG, 26.2.2020 – 4 AZR 48/19, NZA 2020, 1121, 1125, Rn. 27; BAG, 16.11.2011 – 4 AZR 856/09, NZA-RR 2012, 308.

42 Vgl. BAG, 13.5.2020 – 4 AZR 489/19, NZA 2020, 1487, 1490, Rn. 34.

43 BAG, 10.12.2002 – 1 AZR 96/02, BB 2003, 1125 m. BB-Komm. *Melot de Beauregard*, NZA 2003, 734; BAG, 3.4.1990 – 1 AZR 123/89, BB 1990, 1634 Ls, NZA 1990, 886; BAG, 4.5.1995 – 1 AZR 493/54, NJW 1995, 1373; vgl. BAG, 21.3.1978 – 1 AZR 11/76, NJW 1978, 2114; *Frieling*, in: *Frieling/Jacobs/Krois, Arbeitskampfrecht*, 2021, § 4, Rn. 68; *Stoffels*, NZA 2022, 438, 438; *Rieble*, BB 2014, 949, 949 m. w. N.

44 BAG, 10.12.2002 – 1 AZR 96/02, BB 2003, 1125 m. BB-Komm. *Melot de Beauregard*, NZA 2003, 734.

45 *Leidner*, in: BeckOGK, Stand: 1.6.2022, PrKG, § 8, Rn. 19.

Untersagung widerspricht also gerade nicht dem gesetzgeberischen Willen des § 8 PrKG,⁴⁶ sondern fördert diesen sogar.

Die „Erstreikbarkeit“ einer verbotswidrigen Indexklausel würde dem *telos* des PrKG insgesamt zuwiderlaufen: Die Preisklausel würde – im Falle ihrer Durchsetzung im Wege des Streiks – nicht nur zwischen den Vertragsparteien, also den Tarifpartnern, Wirkung entfalten; darüber hinaus käme ihr – trotz ihrer Rechtswidrigkeit – normative Wirkung nach § 4 Abs. 1 TVG zu. Sie würde somit unmittelbare und zwingende Wirkung zwischen beiderseits Tarifgebundenen entfalten. Die normunterworfenen Arbeitgeber müssten die Preisklausel also trotz ihrer Rechtswidrigkeit anwenden. Eine Erstreikbarkeit von Indexklauseln würde dazu führen, dass die rechtswidrige Regelung – womöglich über Jahre hinweg bis zu einer rechtskräftigen Feststellung nach § 8 PrKG – auf zahlreiche Arbeitsverhältnisse anzuwenden wäre. Dies hätte ganz beträchtliche Auswirkungen auf die fortschreitende Inflation.

Die Durchsetzung einer verbotswidrigen Indexklausel im Streikwege wäre gerade wegen der Auswirkungen auf die fortschreitende Inflation allenfalls dann hinnehmbar, wenn die Umsetzung einer solchen Klausel später rückabgewickelt werden könnte. Das ist bei Anwendung von § 8 PrKG wegen der *ex nunc* Wirkung aber gerade nicht der Fall: Selbst nach einer rechtskräftigen Feststellung des Verstoßes stünde den Normunterworfenen nicht einmal die Möglichkeit einer Rückabwicklung offen.⁴⁷

Auch im Übrigen belegt gerade § 8 PrKG (im Fall seiner Anwendbarkeit auf Tarifverträge) die fehlende „Erstreikbarkeit“ von Indexklauseln: Eine faktische Anwendung einer tariflichen Indexklausel ist nach Maßgabe von § 8 PrKG ausschließlich denkbar, wenn keine der Tarifvertragsparteien eine gerichtliche Feststellung ihrer Unwirksamkeit herbeiführt. Die Anwendung einer gegen das Preisklauselverbot verstößenden Klausel setzt damit zwingend die Freiwilligkeit beider Tarifvertragsparteien voraus. Das belegt auch die Historie des PrKG. War früher nach Maßgabe des WährG eine behördliche Entscheidung maßgeblich für die Anwendbarkeit einer Indexklausel,⁴⁸ ist es nun allein der übereinstimmende Wille der Vertragspartner. Nur bei beiderseitiger Freiwilligkeit hielt der Gesetzgeber es nämlich für vertretbar, die Rechtswirkungen der vereinbarten rechtswidrigen Preisklausel bis zur Feststellung der Unwirksamkeit hinzunehmen. Im Falle der Durchsetzung der Forderung mittels eines Streiks liegt gerade keine beiderseitige Freiwilligkeit vor.

Die Durchsetzung einer verbotswidrigen Tarifklausel im Streikwege wäre überdies mit der Befriedungsfunktion eines Tarifvertrages⁴⁹ nicht in Einklang zu bringen. Die Arbeitgeberseite müsste – würde eine solche Klausel im Streikwege durchgesetzt – die Unwirksamkeit der Klausel gerichtlich herbeiführen.⁵⁰ Damit kann einer gegen den Willen eines Tarifpartners erzwungenen Tarifklausel, der jederzeit die Wirksamkeit entzogen werden kann, von Anfang an keine Befriedungsfunktion zukommen. Vor diesem Hintergrund wäre es widersinnig, einerseits die Unzulässigkeit einer Klausel und deren jederzeit herbeiführbare Unwirksamkeit gesetzlich anzuordnen, andererseits aber die Erstreikbarkeit dieser Klausel anzunehmen.

2. Indexklauseln und Friedenspflicht

Wie aber wirken sich bereits abgeschlossene, unzulässige Indexklauseln auf die Friedenspflicht beider Tarifpartner aus?

Einem jeden Tarifvertrag ist die sog. relative Friedenspflicht immanent.⁵¹ Diese verbietet den Tarifvertragsparteien, einen bestehenden

Tarifvertrag während dessen Laufzeit inhaltlich dadurch in Frage zu stellen, dass sie Änderungen oder Verbesserungen vertraglich geregelter Gegenstände mit Mitteln des Arbeitskampfes durchzusetzen versuchen. Ziel eines Tarifvertrages ist gerade die Herstellung einer Friedensordnung für den jeweiligen Regelungsgegenstand.⁵² Die relative Friedenspflicht erstreckt sich auf alle Gegenstände, welche durch den betreffenden Tarifvertrag geregelt sind.⁵³ Neben den explizit geregelten Bereichen erfasst die Friedenspflicht alle Regelungen, welche in einem sachlichen inneren Zusammenhang mit dem ausdrücklich geregelten und damit befriedeten Bereich stehen.⁵⁴

a) Anwendung von § 8 PrKG: Friedenspflicht bis zur gerichtlichen Feststellung der Unwirksamkeit der Indexklausel?

Wendet man § 8 PrKG auf Tarifverträge an,⁵⁵ muss Folgendes gelten: Da die Gesetzeswidrigkeit einer bestehenden Indexklausel infolge § 8 PrKG nicht *ipso iure* zu deren Unwirksamkeit und damit erst recht nicht zur Unwirksamkeit aller weiteren Entgeltregelungen des fraglichen Tarifvertrages führt,⁵⁶ ist die Friedenspflicht eines Tarifvertrages in konsequenter Anwendung des § 8 PrKG durch eine darin enthaltene verbotswidrige Indexklausel nicht berührt: So ordnet § 8 S. 2 PrKG an, dass die Rechtswirkungen der Preisklausel bis zum Zeitpunkt ihrer Unwirksamkeit unberührt bleiben. Auch die Friedenspflicht ist eine Rechtswirkung der Preisklausel. Daraus folgt, dass die Indexklausel eine relative Friedenspflicht begründet, obwohl sie von Anfang an gesetzeswidrig ist.

b) Friedenspflicht ab Eintritt der Unwirksamkeit der Indexklausel?

Zweifelhaft bei Anwendung von § 8 PrKG ist aber das Fortbestehen der Friedenspflicht, nachdem die Unwirksamkeit der Indexklausel rechtskräftig festgestellt wurde. Mit einer solchen gerichtlichen Feststellung tritt die Nichtigkeitwirkung aus § 134 BGB i.V.m. §§ 1, 8 PrKG hinsichtlich der Indexklausel ein, i. d. R. aber nicht die Nichtigkeit der übrigen tariflichen Regelungen.⁵⁷ Die gleiche Frage stellt sich, wenn man mit der hier vertretenen Auffassung im Wege der teleologischen Reduktion eine Anwendung von § 8 PrKG auf Tarifverträge ablehnt, die Indexklausel also von Anfang an unwirksam, der übrige Tarifvertrag aber i. d. R. wirksam ist.

Eine nichtige Tarifregelung vermag es grundsätzlich nicht, eine Friedenspflicht zu begründen.⁵⁸ Die Indexklausel löst damit ab rechts-

46 So auch ArbG München, 2.9.2022 – 38 Ga 79/22.

47 Vgl. BGH, 14.5.2014 – VIII ZR 114/13, NJW 2014, 2708, 2714, Rn. 54; *Toussaint*, in: *juris PK-BGB*, 8. Aufl. 2017, § 8 PrKG, Rn. 13; BR-Drucks. 68/07, 74 f.

48 § 3 WährG; *Löwisch/Rieble*, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl. 2017, TVG § 1, Rn. 2223.

49 *Klumpp*, in: *MHdbArbR*, Bd. 3 Kollektives Arbeitsrecht I, 5. Aufl. 2022, § 231, Rn. 10; *Waas*, in: *BeckOK-ArbR*, 65. Edition, Stand: 1.6.2022, TVG, § 1, Rn. 12.

50 *Löwisch/Rieble*, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl. 2017, TVG § 1, Rn. 2223; *Thüsing*, in: *Wiedemann, TVG*, 8. Aufl. 2019, § 1, Rn. 469.

51 BAG, 27.6.1989 – 1 AZR 404/88, NZA 1989, 969.

52 Vgl. BAG, 18.2.2003 – 1 AZR 142/02, NZA 2003, 866; BAG, 10.12.2002 – 1 AZR 96/02, BB 2003, 1125 m. BB-Komm. *Melot de Beauregard*, AP GG Nr. 9 Arbeitskampf Nr. 162; BAG, 27.6.1989 – 1 AZR 404/88, EZA GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 94; BAG, 5.3.1985 – 1 AZR 468/83, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 85; BAG, 21.12.1982 – 1 AZR 411/80, EZA TVG § 1 Friedenspflicht Nr. 1.

53 *Franzen*, in: *ErfK*, 19. Aufl. 2018, § 1 TVG, Rn. 81.

54 BAG, 26.7.2016 – 1 AZR 150/14, NZA 2016, 1543; BAG, 10.12.2002 – 1 AZR 96/02, BB 2003, 1125 m. BB-Komm. *Melot de Beauregard*, NZA 2003, 734; *Franzen*, in: *ErfK*, 19. Aufl. 2018, § 1 TVG, Rn. 83; *Löwisch/Rieble*, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl. 2017, TVG § 1, Rn. 1195; *Waas*, in: *BeckOK-ArbR*, 65. Edition, Stand: 1.6.2022, TVG, § 1, Rn. 66.

55 Zu den erheblichen Zweifeln hieran bereits Ziff. IV. 2.

56 Dazu bereits Ziff. IV. 3.

57 Dazu bereits Ziff. IV. 3.

58 Vgl. *Löwisch/Rieble*, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl. 2017, TVG § 1, Rn. 1201.

kräftiger Feststellung ihrer Unwirksamkeit keine Friedenspflicht mehr aus. Gleiches gilt bei teleologischer Reduktion von § 8 PrKG von Anfang an auch ohne rechtskräftige Feststellung.

Allerdings begründen die übrigen – i. d. R. von der Nichtigkeit gerade nicht erfassten – Entgeltregelungen des Tarifvertrages eine Friedenspflicht hinsichtlich weiterer Entgeltforderungen. Das gilt jedenfalls dann, wenn die erhobene neue Tarifforderung in einem inneren Sachzusammenhang mit den *verbleibenden* Entgeltregelungen steht und die Tarifpartner wenigstens diesen Teilbereich auch nach Entfall der Indexklausel einer abschließenden Regelung zugeführt haben.⁵⁹ Das wird in aller Regel zu bejahen sein. Ist ein Sachbereich hiernach abschließend geregelt verbietet dies Arbeitskämpfmaßnahmen hinsichtlich solcher Regelungen die damit in einem inneren sachlichen Zusammenhang stehen.

Dies soll nach dem BAG aber dann nicht gelten, wenn eine „ganz ungewöhnliche, bei Abschluss der Verbandstarifverträge unvorhergesehene und von deren Regelungen offensichtlich nicht erfasste Entwicklung [eintritt], die es als möglich erscheinen ließe, die aus [dem Tarifvertrag] folgende Friedenspflicht entfallen zu lassen“.⁶⁰ Die rechtskräftige Feststellung der Unwirksamkeit der Indexklausel ist aber kein solches, unvorhergesehenes Ereignis. Das gilt schon deshalb, weil die Gesetzeswidrigkeit der Indexklausel von Anfang an vorliegt. Zudem ist die gerichtliche Feststellung der Unwirksamkeit – wenn man § 8 PrKG als anwendbar ansieht – im Gesetz ausdrücklich vorgesehen. Nichts anderes gilt bei teleologischer Reduktion von § 8 PrKG: Dann ergibt sich sowohl die Unzulässigkeit als auch der unmittelbare Eintritt der Unwirksamkeit der Indexklausel aus dem Gesetz selbst. Damit unterscheidet sich das hiesige Szenario grundlegend etwa von nicht prognostizierbaren Veränderungen wirtschaftlicher Rahmenbedingungen.

Interessant ist in diesem Kontext die in der Rechtsprechung teils für möglich gehaltene Suspendierung der Friedenspflicht trotz normativer Fortgeltung eines Tarifvertrags, wenn sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt haben, in einem bestimmten Fall Verhandlungen über eine ablösende Regelung zu führen.⁶¹ Ob es zu einer derartigen Suspendierung kommen kann, lässt sich nur im Einzelfall nach eingehender Auslegung des jeweiligen Tarifwerks beantworten. Insofern ist ein besonderes Augenmerk auf solche Verhandlungsverpflichtungen zu richten, die Bezug auf ansteigende oder eine bestimmte Inflationsrate nehmen. Aktuelles Beispiel einer solchen Regelung könnte – je nach konkreter Formulierung – der Tarifabschluss von ver.di für die Hafenmitarbeiter sein. Dort wurde eine Verhandlungsverpflichtung im Falle einer Inflationsrate über 5,5% vereinbart.⁶² Insofern wird es maßgeblich auf den genauen Wortlaut der Regelung sowie auf das systematische Zusammenspiel mit dem ebenfalls vorgesehenen Sonderkündigungsrecht ankommen.

VI. Fazit

Die steigende Inflation stellt alle Akteure des Tarifgeschehens vor erhebliche Herausforderungen. Indexklauseln stellen aber kein zulässiges Instrument zum Umgang mit der Geldentwertung dar: Sie verstößen – wenn sie eine automatische Koppelung etwa an den VPI vorsehen – gegen das Preisklauselverbot. Ganz überwiegend finden sich in den Tarifverträgen der größeren Gewerkschaften deshalb stattdessen schrittweise fixe prozentuale Vergütungserhöhungen. Vereinzelt wird von dieser Praxis aber abgewichen. Teils werden hierbei – rechtlich

unbedenkliche – Verhandlungspflichten oder Sonderkündigungsrechte vereinbart. Teils kam es aber auch zum Abschluss problematischer Indexklauseln.

§ 8 PrKG sieht grundsätzlich vor, dass verbotswidrige Indexklauseln nicht *ex tunc*, sondern lediglich *ex nunc* ab rechtskräftiger Feststellung des Verstoßes gegen das Preisklauselverbot unwirksam sind. Es bestehen allerdings erhebliche Zweifel, ob diese Norm auf Tarifverträge anwendbar ist. In der Regel führt eine Unwirksamkeit der Indexklausel, gleich ob sie *ex tunc* oder *ex nunc* eintritt, nicht zur Unwirksamkeit des übrigen Tarifvertrages.

Verbotswidrige Indexklauseln sind nicht erstreikbar. Eine bereits vereinbarte, verbotswidrige Indexklausel entfaltet – bei teleologischer Reduktion von § 8 PrKG – keine Friedenspflicht. Eine Friedenspflicht hinsichtlich Vergütungsforderungen resultiert aber aus den übrigen tariflichen Vergütungsregelungen (etwa den vereinbarten Vergütungstabellen). Lehnt man eine teleologische Reduktion von § 8 PrKG ab, besteht eine Friedenspflicht jedenfalls bis zur gerichtlichen Feststellung der Unwirksamkeit und zwar resultierend sowohl aus der unzulässigen Indexklausel als auch aus den übrigen Vergütungsregelungen des Tarifvertrages. Nach gerichtlicher Feststellung der Unwirksamkeit begründen die übrigen – i. d. R. von der Nichtigkeit gerade nicht erfassten – Entgeltregelungen des Tarifvertrages eine Friedenspflicht hinsichtlich weiterer Entgeltforderungen. Das gilt jedenfalls dann, wenn etwaig erhobene neue Tarifforderung in einem inneren Sachzusammenhang mit den verbleibenden Entgeltregelungen stehen und die Tarifpartner den Sachbereich einer abschließenden Regelung zugeführt haben.

Thomas Ubber, RA/FAArbR, Partner bei Allen & Overy LLP (Frankfurt), ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und verfügt über langjährige Erfahrungen in allen Bereichen des Arbeitsrechts. Er berät Unternehmen insbesondere auf den Gebieten des Tarif- und Arbeitskämpfrechts.



Dr. Felicia von Grundherr, RAin, Associate bei Allen & Overy LLP (München), berät nationale und internationale Unternehmen in allen Angelegenheiten des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts.



⁵⁹ Franzen, in: ErfK, 19. Aufl. 2018, § 1 TVG, Rn. 83; Thüsing, in: Wiedemann, TVG, 8. Aufl. 2019, § 1 TVG, Rn. 852.

⁶⁰ BAG, 10.12.2002 – 1 AZR 96/02, BB 2003, 1125 m. BB-Komm. *Melot de Beauregard*, NZA 2003, 734 m. w. N.

⁶¹ LAG Baden-Württemberg, 20.2.2019 – 4 Sa 40/18, BB 2019, 1780 Ls, BeckRS 2019, 5464.

⁶² Dazu bereits Ziff. III.