



An den  
wissenschaftlichen Nachwuchs  
im Arbeitsrecht

Fachbereich Arbeits- und Wirtschaftsrecht  
Bereichsteil Arbeits- und Sozialrecht

Dr. Johannes Warter  
Dr.<sup>in</sup> Sophie Schwertner  
Mag.<sup>a</sup> Leonie Obermeyr  
Mag.<sup>a</sup> Hannah Kalcher, LLM.oec. MSc.  
Paula Traupmann, LL.M. (WU)  
Mag. Stefan Wallmann  
Mag.<sup>a</sup> Magdalena Bergthaler

Churfürststraße 1  
5020 Salzburg | Austria

Salzburg, am 8. Jänner 2026

### Terminankündigung und Call for Papers

#### 15. Tagung Junge Arbeitsrechtswissenschaft vom 9. bis zum 11. Juli 2026 in Salzburg

Liebe Kolleg:innen,

wir möchten Euch sehr herzlich auf die 15. Tagung Junge Arbeitsrechtswissenschaft, die vom 9. bis zum 11. Juli 2026 in Salzburg stattfindet, aufmerksam machen. Organisiert und geleitet wird die Tagung im kommenden Jahr von Johannes Warter, Sophie Schwertner, Leonie Obermeyr, Hannah Kalcher, Paula Traupmann, Stefan Wallmann und Magdalena Bergthaler.

Die Tagung widmet sich diesmal dem Generalthema

**„Arbeitsrecht zwischen Freiheit und Zwang“**

Im Zentrum stehen – wie auch in den vergangenen Jahren – die rund **30-minütigen Vorträge** aus dem Kreis des wissenschaftlichen Nachwuchses. Darüber hinaus wird es wieder ausführlich Gelegenheit zum fachlichen und persönlichen Austausch geben; auch für ein ansprechendes Rahmenprogramm ist gesorgt. Wir freuen uns über Eure Bewerbungen für einen Vortrag und bitten hierzu um die Zusendung eines kurzen **Exposés** im Umfang von bis zu zwei Seiten

**bis 1. März 2026**

an **tjar2026@plus.ac.at**.

Die Schriftfassung der Vorträge wird wie üblich in einem Tagungsband veröffentlicht werden, der voraussichtlich im Nomos Verlag erscheinen wird. Reise- und Übernachtungskosten der Referent:innen werden übernommen. Inhaltlich sollten sich die Vorträge am Generalthema orientieren. Diesem könnt Ihr Euch auf unterschiedliche Art und Weise nähern, ist das Arbeitsrecht doch in mehrfacher Hinsicht vom gegenständlichen Spannungsverhältnis geprägt.

\*\*\*

Privatautonomie gilt als Grundpfeiler des bürgerlichen Rechts. Sie garantiert dem Individuum, seine rechtlichen Beziehungen selbstbestimmt zu gestalten. In Arbeitsbeziehungen stößt dieses Ideal jedoch an seine Grenzen, vermag es doch nicht immer Vertragsgerechtigkeit sicherzustellen. Das Sonderprivatrecht des Arbeitsrechts ist daher vom Grundgedanken getragen, den Arbeitnehmer:innen durch zwingendes Recht Schutz zu gewähren. Die arbeitsrechtliche Ordnung gründet somit wesentlich auf dem Spannungsverhältnis zwischen Freiheit und Zwang. Dabei stellt sich regelmäßig die Frage nach dem richtigen, sozialverträglichen Verhältnis zwischen diesen beiden antagonistisch anmutenden Positionen. Inwieweit muss der staatliche Zwang im Arbeitsrecht eine Reservestellung einnehmen? Wie viel und welche Formen des Zwangs braucht es, um individuelle Freiheiten effektiv abzusichern? Für *Hugo Sinzheimer* etwa war das Arbeitsrecht nicht bloß Sonderprivatrecht, sondern der Beginn eines „sozialen Rechts“; er sah im Arbeitsvertrag keinen bloßen Austauschakt, sondern ein durch Abhängigkeit und persönliche Bindungen geprägtes soziales Verhältnis. Er folgerte, dass der Staat (und die Kollektive) eingreifen müssten. Erst durch normative Begrenzung der Privatautonomie werde materielle Freiheit realisierbar.<sup>1</sup> Schon bei *Sinzheimer* zeigt sich, dass die Verwirklichung der Freiheit in Arbeitsbeziehungen über die Grenzen individueller Privatautonomie hinausführt. Andere Autor:innen, wie etwa *Alfred Hueck*, hielten hingegen an dem Verständnis fest, dass der Arbeitsvertrag trotz seiner sozialen Dimension im Kern ein privatrechtlicher Vertrag sei und staatlicher Arbeitnehmer:innenschutz, aber auch kollektive Regelungen eine notwendige, aber begrenzte Korrektur bleiben müsse.<sup>2</sup>

Das moderne Arbeitsrecht bleibt diesem ambivalenten Erbe verpflichtet. Es versucht, das Spannungsverhältnis zwischen Freiheit und Zwang, zwischen Privatautonomie, staatlicher und kollektiver Regulierung, auf unterschiedlichen Ebenen aufzulösen. Dabei stellen sich nach wie vor vielfältige Fragen. Das kollektive Arbeitsrecht lebt davon, dass der Staat Verbänden das Recht zur Festsetzung unmittelbar rechtsverbindlicher Normen verleiht. Damit soll Freiheit nicht durch Abkehr von Bindung, sondern durch rechtlich geförderte Kooperation verwirklicht werden. Staatlicher Zwang wird hierbei genutzt, um der kollektiven Selbstbestimmung zum Durchbruch zu verhelfen. Noch einen Schritt weiter gehen Instrumente wie die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags respektive Satzung und Mindestlohtarif. Intensiv diskutiert wird aber etwa auch, wie weit die Gestaltungsspielräume der Tarif- bzw. Kollektivvertragsparteien im Einzelnen reichen.<sup>3</sup>

Das gegenständliche Spannungsverhältnis zeigt sich auch mit Blick auf das supranationale Recht. In der Binnenmarktlogik dient die Freiheit als Ausgangspunkt; die Grundfreiheiten kollidieren aber regelmäßig mit sozialpolitischen Zielsetzungen der Mitgliedstaaten. Zudem setzt der unionsrechtliche Rechtsrahmen nationale Gesetzgeber erheblich unter Zugzwang und engt Gestaltungsspielräume ein.

Die Digitalisierung hat die Flexibilität und Autonomie der Arbeitsvertragsparteien zweifelohne massiv erhöht. Gleichzeitig ist die neu gewonnene Freiheit von einer gewissen Ambivalenz geprägt. Mit ihr gehen neue Phänomene wie die Dauererreichbarkeit einher, der zunehmend Forderungen nach

---

<sup>1</sup> *Sinzheimer*, Das Wesen des Arbeitsrechts (1927), in *Kahn-Freund/Ramm*, Sinzheimer – Arbeitsrecht und Rechtssociologie I (1976) S. 109 ff.

<sup>2</sup> Vgl. zum privatrechtlichen Charakter des Arbeitsvertrags etwa *Hueck* in *Hueck/Nipperdey*, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Erster Band (1931) S. 38; gegen eine Überspannung des Schutzgedankens bei der Auslegung arbeitsrechtlicher Normen S. 29, 31.

<sup>3</sup> Vgl. nur das Urteil des BVerfG vom 11.12.2024, 1 BvR 1109/21 und 1 BvR 1422/23.

normativer Begrenzung, etwa durch ein Recht auf Nichterreichbarkeit, gegenüber stehen.<sup>4</sup> Die durch digitale Technologien bewirkte Auflösung klarer zeitlicher und räumlicher Arbeitsgrenzen führt zugleich dazu, dass ökonomisch bedingte Unfreiheitssituationen zunehmend außerhalb des Anwendungsbereichs des tradierten Arbeitnehmer:innenbegriffs angesiedelt sind.

Vor dem Hintergrund dieser Beispiele möchten wir junge Wissenschaftler:innen und Nachwuchsforschende einladen, Beiträge zur Thematik „*Arbeitsrecht zwischen Freiheit und Zwang*“ einzureichen. Ziel ist es, in den eigenen Forschungskontexten einen Bezug zum Generalthema herzustellen und zu analysieren, wie einzelne Rechtsfragen, konkrete Bestimmungen oder ganze Regelungskomplexe dieses grundlegende Spannungsverhältnis auszuloten versuchen.

Wir freuen uns auf Eure Einreichungen und stehen für Fragen gerne jederzeit per E-Mail an **tjar2026@plus.ac.at** zur Verfügung.

#### **Einreichungshinweise:**

- Umfang: ca. 1–2 Seiten (inklusive Fußnoten)
- Sprache: Deutsch
- Deadline für Exposés: 1. März 2026
- Einreichung per E-Mail an: **tjar2026@plus.ac.at**

---

<sup>4</sup> Vgl. die Entschließung des Europäischen Parlaments vom 21.1.2021 mit Empfehlungen an die Kommission zum Recht auf Nichterreichbarkeit, 2019/2181 (INL).