

Policy Papers on Transnational Economic Law

No. 28

**Europarechtliche Aspekte des
Arbeitskampfrechts
– Anmerkungen zu EuGH
Rs. C-438/05 v. 11.12.2007
und EuGH Rs. C-341/05
v. 18.12.2007
Sven Leif Erik Johannsen**

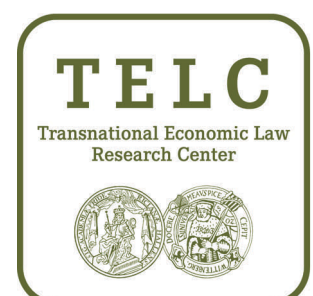
TRANSNATIONAL
ECONOMIC LAW
RESEARCH CENTER

School of Law
Martin-Luther-University
Halle-Wittenberg
Universitätsplatz 5
06099 Halle (Saale)
Germany

Tel.: +49 345 / 55 23149
/ 55 23180
Fax: +49 345 / 55 27201

E-Mail: telc@jura.uni-halle.de
www.telc.uni-halle.de

Februar 2008



Europarechtliche Aspekte des Arbeitskampfrechts

– Anmerkungen zu EuGH Rs. C-438/05 v. 11.12.2007 und EuGH Rs. C-341/05 v. 18.12.2007

I. Arbeitskampf bei „Off-Shoring“ innerhalb der EG

Die Verlagerung von Arbeitsplätzen in Länder mit günstigeren Rahmenbedingungen (sog. „Off-Shoring“) beherrscht gegenwärtig die Diskussion in Politik und Wirtschaft. Die Gewerkschaften versuchen dieser Entwicklung zunehmend durch Arbeitskämpfe bzw. Drohung mit Arbeitskampfmaßnahmen entgegen zu wirken. Aktuellstes Beispiel hierfür ist die Verlagerung von 2.300 Arbeitsplätzen des finnischen Mobiltelefonherstellers Nokia innerhalb der EG von Bochum nach Rumänien. Der Vorsitzende der IG-Metall drohte bereits am 22.01.2008 mit Arbeitskampf, falls das Unternehmen an seinen Absichten festhält. Der EuGH hat sich in einem aktuellen Urteil mit der Problematik von Arbeitskampf und Niederlassungsfreiheit (Art. 43 EG) beschäftigt. Die Auffassung des Gerichts könnte hierbei auch nachhaltige Wirkung auf das deutsche Arbeitskampfrecht haben.

1. Entscheidung des EuGH

a) Ein Fährunternehmen beabsichtigte, ein Schiff, das unter finnischer Flagge fuhr, umzuflaggen und in Estland registrieren zu lassen. Schiffe sind gemäß Art. 92 ff. des See-

rechtsübereinkommens der Vereinten Nationen (UNCLOS) der ausschließlichen Hoheitsgewalt des Flaggenstaates unterworfen. Diese Hoheitsgewalt umfasst gemäß Art. 94 UNCLOS insbesondere auch soziale Angelegenheiten und Arbeitsbedingungen. Insoweit war das Schiffsunternehmen durch die finnische Beflaggung an finnisches Recht und den geltenden einschlägigen Tarifvertrag gebunden. Die Löhne estnischer Besatzungen sind vergleichsweise niedriger. Nach Ablauf der Friedenspflicht kündigte die Gewerkschaft einen Streik an und forderte das Fährunternehmen auf, das Umflaggungsvorhaben aufzugeben bzw. sich unabhängig von einer Umflaggung zu verpflichten, weiterhin nach finnischem Recht und dem geltenden Tarifvertrag zu handeln. Ferner dürfe es nicht zu Entlassungen der Arbeitnehmer des betreffenden Schiffes kommen. Die Gewerkschaft äußerte gegenüber der Presse, das Vorgehen sei eine Maßnahme zur Erhaltung finnischer Arbeitsplätze.

b) Zunächst stellt der EuGH heraus, dass der sachliche Anwendungsbereich der Niederlassungsfreiheit (Art. 43 EG) auch bei kollektiven Maßnahmen von Gewerkschaften eröffnet ist. Die Grundfreiheit sei nicht auf Akte staatlicher Behörden begrenzt, sondern umfasse ebenso andere Regelwerke, die abhängige Erwerbstätigkeit, selbständige Arbeit und die Erbringung von Dienstleistungen kollektiv regeln. Einige Mitgliedstaaten regeln

die Arbeitsbedingungen durch staatliche Gesetze und Verordnungen, andere durch von Privatpersonen vorgenommene Maßnahmen. Zur Vermeidung von Ungleichheiten zwischen Mitgliedstaaten wird daher eine Beschränkung der Grundfreiheit auf Maßnahmen öffentlicher Gewalt ausgeschlossen. Soweit das nationale Recht Privaten im Rahmen der Koalitionsfreiheit rechtliche Autonomie zusichere und kollektive Maßnahmen das Mittel zur Erreichung arbeitsrechtlicher Maßnahmen darstellen, fallen diese unter den Anwendungsbereich von Art. 43 EG. Die Grundfreiheiten würden ansonsten unterlaufen, wenn staatliche Hindernisse durch Hindernisse privatrechtlicher Natur im Rahmen der durch nationales Recht gewährten rechtlichen Autonomie ersetzt werden könnten. Diese Auslegung sei auch nicht auf quasi-öffentliche Einrichtungen oder Vereinigung mit quasilegislativen Befugnissen begrenzt. Demnach verleihe Art. 43 EG privaten Unternehmen Rechte, die unmittelbar gegenüber einer Gewerkschaft oder einem Gewerkschaftsverband geltend gemacht werden können.

Zudem wird klargestellt, dass Art. 137 Abs. 5 EG keine Beschränkung des Anwendungsbereichs der Grundfreiheiten darstellen kann. Die Mitgliedstaaten seien hierdurch zwar befugt, das Koalitions- und Streikrecht festzusetzen. Diese Befugnis werde jedoch nicht durch Art. 137 Abs. 5 EG außerhalb der Grundfreiheiten, sondern vielmehr

nur als Ausnahme zu Maßnahmen der Gemeinschaft nach Art. 137 Abs. 1 und Abs. 2 EG gewährleistet. Ebenso könne die Rechtsprechung des EuGH zu Art. 81 Abs. 1 EG (ex-Art. 85 EG) nicht analog auf die Grundfreiheiten übertragen werden. Wenn sich eine Vereinbarung oder Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs der Wettbewerbsvorschriften befindet, bedeute dies nicht zwingend, dass sie auch außerhalb des Geltungsbereichs der Vorschriften über den freien Verkehr liege. Das Streikrecht als Grundrecht, das fester Bestandteil der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ist, schränke ferner nach ständiger Rechtsprechung des EuGH nicht den Anwendungsbereich der Grundfreiheiten ein. Denn dieses Grundrecht könne seinerseits auch nicht schrankenlos ausgeübt werden. Es sei jedoch grundsätzlich geeignet, die Beschränkung einer Grundfreiheit zu rechtfertigen.

Der EuGH legt weiterhin dar, dass der Schutz des Art. 43 EG die Inländergleichbehandlung in einem Aufnahmemitgliedstaat und die Unterlassung von Hindernissen durch den Herkunftsmitgliedstaat bei der Niederlassung eines seiner Staatsangehörigen oder einer nach seinem Recht gegründeten Gesellschaft in einem anderen Mitgliedstaat gleichermaßen umfasst. Die Grundfreiheit würde leer laufen, wenn ein Herkunftsstaat ein Unternehmen an sein Hoheitsgebiet binden könnte. Kollektive Maßnahmen, die geeignet sind, den Gebrauch der Nieder-

lassungsfreiheit weniger attraktiv oder zwecklos zu machen, beschränken nach Auffassung des EuGH diese Grundfreiheit. Der Gerichtshof stellt entsprechend früherer Entscheidungen insoweit auf die tatsächliche objektive Wirkung der Maßnahme unabhängig von der Willensrichtung der Gewerkschaft ab.

Die Beschränkung der Niederlassungsfreiheit kann nach stetiger Rechtsprechung des EuGH nur gerechtfertigt sein, wenn berechtigte und mit dem EG-Vertrag zu vereinbarende Ziele verfolgt werden, die durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt sind und die Beschränkung zudem erforderlich ist. Die Durchführung kollektiver Maßnahmen zielt auf den Schutz der Arbeitnehmer, der vom EuGH bereits als zwingender Grund des Allgemeininteresses anerkannt ist. Der EuGH führt ferner aus, dass die Gemeinschaft gemäß Art. 3 Abs. 1 c, j und Art. 2 EG auch eine soziale Ausrichtung habe. Hierunter fallen unter anderem die Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Sicherstellung angemessenen sozialen Schutzes (Art. 136 EG). Insoweit seien die nationalen Gerichte gehalten, in einem ersten Schritt zu prüfen, ob die kollektiven Maßnahmen diesen anerkannten Zielen dienen. Dies sei zu verneinen, wenn diese Ziele nicht ernstlich bedroht seien. In einem zweiten Schritt müsse die Erforderlichkeit

der kollektiven Maßnahme zur Erreichung des Zwecks geprüft werden. Hierbei sei insbesondere auf die Ausschöpfung milderer Mittel einzugehen.

2. Bisherige Rechtslage in Deutschland

In Deutschland hat sich vor allem die IG Metall zum Ziel gesetzt, die Verlagerung von großen Unternehmen ins Ausland zu verhindern. Hierzu werden Forderungen gegen die Arbeitgeber erhoben, einen Haustarifvertrag oder einen betriebsbezogenen Verbandstarifvertrag als „tariflichen Sozialplan“ abzuschließen, um die Nachteile einer bevorstehenden Betriebsänderung auszugleichen. Zur Durchsetzung der Forderungen werden Arbeitskampfmaßnahmen angedroht. Diese Forderungen verdecken jedoch lediglich die eingangs dargestellte Intention der Gewerkschaft, eine Verlagerung zu verhindern. Denn die Betriebsverlagerung ins Ausland ist von der Unternehmerautonomie (Art. 12 Abs. 1 GG) grundrechtlich geschützt, sodass ein hierauf gerichteter Arbeitskampf rechtswidrig wäre (LAG Schleswig-Holstein, DB 2003, 1336). Der Ausschluss einer Standortverlagerung kann daher nicht durch Tarifvertrag geregelt werden (vgl. § 1 TVG). Jedoch lassen die deutschen Arbeitsgerichte Arbeitskampfmaßnahmen zu, die im Grundsatz auf tariffähige Forderungen ausgerichtet sind, obgleich diesen faktisch die gleiche einschränkende Wirkung auf die Un-

ternehmerautonomie zukommt. Nach Auffassung des BAG dürfen Gewerkschaften zu Streiks für einen Tarifvertrag aufrufen, der wirtschaftliche Nachteile einer Betriebsveränderung ausgleichen soll, obgleich nach §§ 111, 112 BetrVG Arbeitgeber und Betriebsrat für die Aufstellung betriebsbezogener Sozialpläne zuständig sind. Das BetrVG schränke die Befugnis der Tarifvertragsparteien nicht ein. Die Gewerkschaften dürften hierbei auch weitgehende Tarifforderungen stellen, da der Forderungsumfang der Koalitionsbetätigungsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) unterfalle und daher gerichtlicher Kontrolle entzogen sei, soweit er sich auf ein tariffähiges Ziel richtet (BAG, Urte. v. 24.04.2007 – 1 AZR 252/06; HessLAG, Urte. v. 02.02.2006 – 9 Sa 915/05).

3. Anmerkungen

a) Die aufgezeigte Rechtsprechung des BAG kann nach dem Urteil des EuGH nicht auf Fälle angewandt werden, in denen eine transnationale Betriebsverlagerung innerhalb der EG durchgeführt werden soll. Die Forderungen der Gewerkschaft nach einem Sozialtarifplan – ggf. unter Androhung von Arbeitskampfmaßnahmen – stellen eine kollektive Maßnahme dar, die dem sachlichen Anwendungsbereich der Niederlassungsfreiheit (Art. 43 EG) unterfällt. Soweit diese Forderungen das „Off-Shoring“ innerhalb der EG weniger attraktiv machen, beschränken sie auch die Grundfreiheit. Dies

wird insbesondere anzunehmen sein, wenn eine kumulative Betrachtung der erhobenen Forderungen (hierzu Kissel, Arbeitskmpfrecht, 2002, § 24 Rn 11; Rolfs/Clemens, DB 2003, 1678, 1681) zu dem Ergebnis gelangt, dass die Betriebsverlagerung wirtschaftlich nicht umsetzbar wäre. Die Beschränkungen der Niederlassungsfreiheit durch die dargestellten kollektiven Maßnahmen der Gewerkschaften werden nach gegenwärtiger Gesetzeslage in Deutschland kaum zu rechtfertigen sein. Das Ziel der Sozialtarifverträge bei Betriebsverlagerungen wird zwar von Art. 136 EG und der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer grundsätzlich als „angemessener sozialer Schutz“ erfasst. Soweit jedoch bereits die Aufstellung des Sozialplans nach §§ 111, 112 BetrVG eingeleitet und hierdurch mithin bereits ein angemessener sozialer Schutz gewährleistet ist, könnte kollektiven Maßnahmen der Gewerkschaften bereits ein gemeinschaftsrechtlich anerkanntes Ziel fehlen. Denn der soziale Schutz ist insbesondere durch den zwingenden Spruch der unabhängigen Einigungsstelle im Falle einer nicht erfolgten Einigung über den Sozialplan (§ 112 Abs. 4 BetrVG) nicht ernsthaft gefährdet. Jedenfalls muss vor diesem Hintergrund die Erforderlichkeit der kollektiven Maßnahmen verneint werden, da durch das Verfahren gemäß §§ 111, 112 BetrVG ein milderer und gleich effektives Mittel zur Verfügung steht. Das Verfahren stellt sich als milderer Mittel dar, da die

Einigungsstelle die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer ebenso wie die wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen zu würdigen hat (§ 112 Abs. 5 S. 1 BetrVG). Zudem sind Arbeitskämpfmaßnahmen zur Erzwingung eines Sozialplans im Verhältnis von Arbeitgeber und Betriebsrat gesetzlich ausgeschlossen (§ 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Hierbei ist das Verfahren zur Erreichung angemessenen sozialen Schutzes auch gleich effektiv, zumal es sich um ein über Jahrzehnte bewährtes Verfahren handelt. Die Interessen der Arbeitnehmer werden durch den Einlassungszwang des Arbeitgebers berücksichtigt, so dass sogar eine Einflussnahme auf die unternehmerische Entscheidung ermöglicht ist (vgl. BAG, Urt. v. 2.4.1982 – 1 ABR 3/80, DB 1982, 1727).

b) Beachtlich erscheint bei dem Urteil des EuGH zunächst die horizontale Anwendung der Niederlassungsfreiheit auf private Wirtschaftsteilnehmer. Hierdurch erlangt das Urteil des EuGH für die Auslegung der Grundfreiheiten eine ähnliche Bedeutung wie das Lüth-Urteil (BVerfGE 7, 198) für die Auslegung des Grundgesetzes. Der EuGH bezieht sich jedoch in seiner Argumentation nicht auf eine „objektive Werteordnung“ der Grundfreiheiten, sondern geht von dem Gedanken aus, dass das EG-Recht allgemein vor Hemmnissen des gemeinsamen europäischen Marktes schützt. Diese Markthindernisse können vor allem durch

Behörden der Mitgliedstaaten verursacht werden, gegen die die Vorschriften über den freien Verkehr vorrangig gerichtet sind. Die EU-Wettbewerbsregelungen hingegen richten sich vorrangig gegen privatrechtliche Unternehmen, die Monopole darstellen oder Kartelle bilden und so den europäischen Markt beeinträchtigen könnten (krit. Rothbard, *Man, Economy & State/Power & Market*, 2004, S. 1117). Dementsprechend ist nach Auffassung des EuGH anerkannt, dass auch Private den Markt im Sinne des EG-Rechts behindern können. Der Generalanwalt Maduro stellt demzufolge für die horizontale Anwendbarkeit der Grundfreiheiten darauf ab, dass Private die gleiche „normative und sozioökonomische Macht, die staatlichen Behörden eigen ist“ (Schlussanträge des Generalanwalts Maduro v. 23.05.2007, Rn 41), ausüben können. Der EuGH betont in seinem Urteil, dass Gewerkschaften eine weitreichende rechtliche Autonomie durch den Staat unabhängig von quasilegislativen Befugnissen oder einer quasi-öffentlichen Stellung übertragen sei. Diese Auslegung wird insbesondere der Stellung der Tarifvertragsparteien gerecht. Denn die Koalitionsfreiheit ist nicht nur liberales subjektives Freiheitsrecht, sondern wird zugleich als „soziales Schutzrecht“ und objektives Ordnungsprinzip verstanden (Scholz, in: Maunz/Dürig, GG, Art. 9 Rn 155, 164). Den Koalitionen wird ein staatsfreier Autonomiebereich zugesichert (Scholz, in: Maunz/Dürig,

GG, Art. 9 Rn 166). Dieses Privileg setzt die Tarifvertragsparteien in Stand, Regelungen zu treffen, die den Markt wie die Regelungen eines Mitgliedstaates behindern können. Soweit die Tarifvertragsparteien derartig weitreichende Privilegien durch den Staat genießen, überzeugt die horizontale Anwendung der Grundfreiheiten. Allerdings unterbleibt eine intensive Auseinandersetzung mit der hierdurch vorgenommenen Beschränkung der Privatautonomie der Tarifvertragsparteien durch den EuGH (krit. Streinz/Leible, EuZW 2000, 459, 467). Dies erscheint insbesondere vor dem Hintergrund fraglich, dass der Gerichtshof die horizontale Anwendung der Grundfreiheiten ausdrücklich nicht auf quasilegislative Tätigkeit oder staatsgleiche Private begrenzt, sondern sich vorrangig auf die einheitliche und effektive Anwendung des EG-Rechts beruft.

c) Zur Rechtfertigung der kollektiven Maßnahmen führt der EuGH nicht den Schutz der Koalitionsfreiheit nach Art. 11 Abs. 1 EMRK an. Die Gemeinschaft ist mangels Beitritt nicht an die EMRK gebunden. Der EuGH wertet die EMRK wie die Grundrechte der Verfassungen der Mitgliedstaaten lediglich als Rechtserkenntnisquelle, um unter Berücksichtigung der Gemeinschaftsinteressen die Gemeinschaftsgrundrechte abzuleiten. Im vorliegenden Fall macht der EuGH hierzu ausschließlich die finnische Verfassung fruchtbar. Nach Art. 11 Abs. 2 EMRK kann die Koalitions-

freiheit jedoch aufgrund der Freiheiten anderer eingeschränkt werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind. Insoweit liegt auch hier eine Schranke der Koalitionsfreiheit vor, die mit der Niederlassungsfreiheit abgewogen werden muss. Diese Abwägung kann in dem vorliegenden Fall zu keinem anderen Ergebnis führen.

d) Der EuGH bestärkt mit seinem Urteil die wirtschaftlich schwächer entwickelten Beitrittsländer darin, die Angleichung der Lebensverhältnisse durch internen Wettbewerb in der EU zu erreichen (vgl. Art. 158 EG). Diesen Wettbewerb können diese Länder nur bestehen, wenn sie durch attraktive Bruttolöhne sowie Steuer- und Sozialpolitik bessere Rahmenbedingungen schaffen und so Nachteile gegenüber den großen Wirtschaftsnationen, z.B. in Bezug auf die Infrastruktur, ausgleichen. Das Urteil kommt so den Interessen der Beitrittsländer entgegen. Der ehemalige slowakische Ministerpräsident Dzurinda forderte dementsprechend mehr internen Wettbewerb in der EU zuzulassen, da ein gemeinsames Sozialmodell nur Fiktion sein kann (FAZ, 21.06.2007, S. 15).

II. Arbeitskampf bei Arbeitnehmerentsendung innerhalb der EG

Eine weitere Entscheidung des EuGH betrifft den Arbeitskampf bei grenzüberschreitender Arbeit-

nehmerentsendung innerhalb der EG. Hierbei knüpft der EuGH unmittelbar an das oben aufgezeigte Urteil an.

1. Entscheidung des EuGH

Nach schwedischem Recht sind keine allgemeinverbindlichen Lohn- und Gehaltstarifverträge vorgesehen. Ein gesetzlicher Mindestlohn für nach Schweden entsandte Arbeitnehmer existiert nicht. Die Gewerkschaften können stattdessen kollektive Maßnahmen ergreifen, um Arbeitgeber zur Unterzeichnung eines Tarifvertrags zu zwingen. Ein lettisches Bauunternehmen entsandte Arbeitnehmer nach Schweden. Daraufhin trat die schwedische Bauarbeitergewerkschaft in Verhandlungen mit dem Unternehmen. Nach Abbruch der Tarifverhandlungen blockierte die Gewerkschaft sämtliche Baustellen.

Nach dem Schlussantrag des Generalanwalts Paolo Mengozzi stellen Streiks der Gewerkschaften und Baustellenblockaden zulässige Maßnahmen dar, um sog. „Sozialdumping“ zu verhindern und stehen in Einklang mit der europäischen Entsenderichtlinie. Dieser Auffassung tritt der EuGH in seinem Urteil mit beachtlichen Argumenten entgegen.

Eine kollektive Maßnahme, die sich gegen ein Unternehmen eines Mitgliedstaates bei einer länderübergreifenden Dienstleistung richtet, unterfalle dem sachlichen Anwendungsbereich der Dienstleistungs-

freiheit (Art. 49 Abs. 1 EG). Die Grundfreiheit umfasse hierbei auch Regelwerke nicht öffentlich-rechtlicher Natur, soweit sie die Erbringung von Dienstleistungen kollektiv regeln. Der EuGH sieht es hierbei bereits als Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit an, dass Unternehmen, die Kenntnis über zu zahlende Mindestlöhne erhalten wollen, durch kollektive Maßnahmen zu Verhandlungen von unbestimmter Dauer gezwungen werden können. Bereits dies mache das schwedische Hoheitsgebiet für andere Mitgliedstaaten weniger attraktiv. Eine Rechtfertigung der kollektiven Maßnahmen durch das im Allgemeininteresse liegende Ziel des Arbeitnehmerschutzes vor „Sozialdumping“ scheitere dementsprechend bereits an mangelnden gesetzlichen Vorschriften. Einem Unternehmen, das in Schweden grenzüberschreitend tätig werden wolle, sei es hierdurch übermäßig erschwert, sich in den „nationalen Kontext“ einzufügen und somit grenzüberschreitende Dienstleistungen erbringen zu können.

2. Anmerkungen

Das Urteil des EuGH kann nur prima facie überzeugen. Es begegnet auf der einen Seite berechtigten Bedenken, dass die schwedische Arbeitsgesetzgebung die Mindestarbeitsbedingungen einschließlich der Mindestlöhne umfassend in die Hände der Tarifvertragsparteien legt. Dienstleistungsanbieter aus dem EG-Ausland wären hierdurch

gehalten, zunächst mit der Gewerkschaft die Mindestbedingungen zu verhandeln. In anderen Mitgliedstaaten, welche die Mindestarbeitsbedingungen kodifiziert haben, kann hingegen die Erbringung von Dienstleistungen umgehend nach Kenntnis des einschlägigen Gesetzesmaterials erfolgen.

Problematisch erscheint, dass der EuGH somit gesetzliche gegenüber verhandelten Mindestarbeitsbedingungen der Tarifvertragsparteien bevorzugt und die Mitgliedstaaten so dazu veranlasst, Gesetze über Mindestlöhne zu erlassen. Dies kann nach einer volkswirtschaftlichen Betrachtung jedoch nicht überzeugen. Eine autoritative Festsetzung von (Mindest-)Löhnen durch eine Regierung kann nur willkürlich erfolgen, da es keinen objektiven Gerechtigkeitsmaßstab gibt (Hayek, Die Verfassung der Freiheit, 1991, S. 358). Daher sollten Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien, die sich an die konkreten Gegebenheiten anpassen können, grundsätzlich Vorrang vor gesetzlichen Lösungen haben.

Das Urteil hat geringeren Einfluss auf das deutsche Recht, da mit dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz eine Regelung vorliegt, die den Anforderungen des EuGH in dem vorliegenden Urteil gerecht wird. Das Urteil betrifft insoweit nur die Branchen, die von dem Gesetz nicht erfasst sind bzw. für die kein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag vorliegt.

Sven Leif Erik Johannsen ist Rechtsreferendar am OLG Dresden und am Institut für Wirtschaftsrecht der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg sowie Doktorand am Lehrstuhl für Strafrecht, Strafprozessrecht, Rechtsvergleichung und Medizinrecht der MLU (Prof. Dr. Hans Lilie).