



PRESSEMEDDELELSE NR. 37/26

Luxembourg den 17. marts 2026

Domstolens dom i sag C-258/24 | Katholische Schwangerschaftsberatung

En katolsk forening kan ikke afskedige en medarbejder alene med den begrundelse, at hun har meldt sig ud af den katolske kirke

En sådan afskedigelse forudsætter bl.a., at kravet om ikke at melde sig ud af kirken, henset til karakteren af de udøvede aktiviteter, er regulært, legitimt og berettiget på baggrund af organisationens etik

Domstolen præciserer i sin dom af dags dato, hvordan der skal sikres ligevægt mellem på den ene side den interesse, som en arbejdsgiver, hvis etik er baseret på religion, har i, at der ikke bliver sat spørgsmålstegn ved dens etik og dens ret til autonomi, og på den anden side medarbejdernes interesse i ikke at blive udsat for forskelsbehandling på grund af deres religion. EU-retten anerkender, at hver medlemsstat har en skønsmargin i forbindelse med denne afvejning. Selv om de nationale domstole i princippet skal afholde sig fra at vurdere legitimiteten af den pågældende kirkes eller organisations etik, tilkommer det dog disse domstole og ikke den pågældende kirke eller organisation at vurdere, om et erhvervsmæssigt krav som følge af de pågældende aktiviteter karakter eller den sammenhæng, de indgår i, er regulært, legitimt og berettiget, henset til denne etik. I den foreliggende sag finder Domstolen, at en katolsk forening som den tyske forening Katholische Schwangerschaftsberatung (forening, der yder katolsk svangerskabsrådgivning) i princippet ikke kan afskedige en katolsk medarbejder alene med den begrundelse, at hun har meldt sig ud af den katolske kirke, når foreningen bl.a. beskæftiger ikke-katolikker til det samme arbejde. I en sådan situation synes udmeldelsen i sig selv ikke at sætte spørgsmålstegn ved foreningens etik eller ret til autonomi. Det tilkommer dog i sidste ende den tyske forbundsdomstol i arbejdsretlige sager at vurdere dette i det konkrete tilfælde.

Katholische Schwangerschaftsberatung er en forening i den tyske katolske kirke, der rådgiver gravide kvinder. Den kræver af alle sine medarbejdere, at de overholder den katolske kirkes retningslinjer, som fastsætter, at al svangerskabsrådgivning har til formål at beskytte det ufødte barns liv og således skal tage udgangspunkt i bestræbelserne på at tilskynde kvinden til at bevare graviditeten og beholde sit barn.

Da en af Katholische Schwangerschaftsberatungs rådgivere, der var medlem af den katolske kirke, meldte sig ud ¹ af denne ², afskedigede foreningen hende af samme grund. Ifølge den gældende kanoniske ret betragtes udmeldelse af den katolske kirke nemlig som en alvorlig tilsidesættelse af loyalitetsforpligtelserne.

Den pågældende rådgiver havde begrundet udmeldelsen med, at Limburg stift ud over kirkeskatten opkræver et supplerende kirkebidrag fra personer, der som hun er gift med en ægtefælle med en god indtægt og en anden konfession. I øvrigt beskæftigede foreningen også i samme rådgivningstjeneste medarbejdere, der ikke var medlem af den katolske kirke, og som ikke var underlagt det samme loyalitetskrav og derfor ikke risikerede at blive afskediget af samme grund. Rådgiveren anfægtede derfor sin afskedigelse ved de tyske domstole.

Forbundsdomstolen i arbejdsretlige sager fandt, at afskedigelsen af rådgiveren udgjorde en ulige behandling, der var direkte støttet på religion, og var i tvivl om, hvorvidt denne ulige behandling kunne være berettiget. Den anmodede derfor Domstolen om at fortolke EU-reglerne om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv ³, sammenholdt med Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder ⁴.

Domstolen svarer, at **EU-retten er til hinder for** en national lovgivning, hvorefter en privat organisation, hvis etik er

baseret på en religion, kan **kræve af en medarbejder**, der er medlem af en bestemt kirke, som praktiserer denne religion, **at vedkommende ikke melder sig ud af denne kirke** under ansættelsen, **under trussel om afskedigelse**⁵, **selv om**

- organisationen beskæftiger andre personer til at udføre de samme opgaver som den pågældende medarbejder uden at kræve, at de er medlemmer af samme kirke, og
- medarbejderen ikke udviser en adfærd, der er fjendtlig over for den pågældende kirke, i offentligheden,

når disse erhvervsmæssige krav, henset til karakteren af medarbejderens erhvervsmæssige aktiviteter eller den sammenhæng, de indgår i, ikke er regulære, legitime og berettigede på baggrund af organisationens etik.

Selv om det i det foreliggende tilfælde tilkommer forbundsdomstolen i arbejdsretlige sager at foretage denne vurdering, giver Domstolen den dog en række holdepunkter.

Ifølge Domstolen **synes det omtvistede krav navnlig ikke at være »regulært«** i forhold til aktiviteten som svangerskabsrådgiver. Katholische Schwangerschaftsberatung har nemlig givet sådanne stillinger til medarbejdere, som ikke er medlemmer af den katolske kirke. Dette peger i retning af, at foreningen selv er af den opfattelse, at det ikke er nødvendigt at være medlem af kirken, men at det er tilstrækkeligt, at rådgiverne forpligter sig til at overholde den katolske kirkes retningslinjer på området.

Desuden begrundede **rådgiveren** sin udmeldelse med opkrævningen af et supplerende kirkebidrag, som hun skulle betale, fordi hendes mand ikke er katolik og har en god indtægt. Hun har med udmeldelsen **hverken taget afstand fra eller vendt sig mod den katolske kirkes forskrifter og grundlæggende værdier**. Desuden ser det heller ikke ud til, at hun ikke længere er indstillet på at overholde de nævnte retningslinjer, som hun har forpligtet sig til at overholde ved indgåelsen af ansættelseskontrakten.

Under alle omstændigheder tilkommer det Katholische Schwangerschaftsberatung at godtgøre, at den påberåbte risiko for indgreb i dens etik eller dens ret til selvstændighed er sandsynlig og alvorlig, således at det omtvistede krav faktisk er nødvendigt og forholdsmæssigt.

BEMÆRKNING: Gennem en præjudiciel forelæggelse kan retterne i medlemsstaterne i forbindelse med retssager, der verserer for dem, forelægge Domstolen spørgsmål vedrørende fortolkningen af EU-retten eller gyldigheden af en EU-retsakt. Domstolen træffer ikke afgørelse i den nationale retstvist. Det tilkommer den nationale ret at afgøre sagen i overensstemmelse med Domstolens afgørelse. Denne afgørelse er på tilsvarende måde bindende for andre nationale retter i sager vedrørende en tilsvarende problemstilling.

Dette er et ikke-officielt dokument til mediernes brug og forpligter ikke Domstolen.

[Dommen og eventuelt et resumé](#) af dommen offentliggøres på webstedet CURIA på afsigelsesdagen.

Kontakt i Kontoret for Presse og Information: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793.

Billeder fra domsafsigelsen er tilgængelige via »[Europe by Satellite](#)« ☎ (+32) 2 2964106.

Følg Domstolen online!



¹ Ved en erklæring over for den kompetente kommunale myndighed. Denne underretter kun den katolske kirke og arbejdsgiveren herom, for at denne kan tage hensyn hertil ved beregningen af medarbejderens løn.

² Og da hun nægtede at melde sig ind igen.

³ Rådets direktiv [2000/78/EF](#) af 27.11.2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

⁴ Her den grundlæggende ret til at tænke frit og til samvittigheds- og religionsfrihed samt forbuddet mod enhver forskelsbehandling på grund af religion.

⁵ Eller med henblik på at fortsætte ansættelsesforholdet melder sig ind i den nævnte kirke igen efter at have meldt sig ud.