



PRESSMEDDELANDE nr 37/26

Luxemburg den 17 mars 2026

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

En katolsk förening får inte säga upp en anställd enbart av den anledningen att hon har lämnat den katolska kyrkan

En sådan uppsägning förutsätter bland annat att kravet på att inte utträda ur kyrkan, på grund av verksamhetens art, utgör ett verkligt, legitimt och berättigat yrkeskrav med hänsyn till föreningens etiska grundsyn

I dagens dom klargör EU-domstolen hur en rimlig avvägning ska säkerställas mellan, å ena sidan, det intresse som en arbetsgivare, vars etiska grundsyn bygger på religion, har av att denna etiska grundsyn och arbetsgivarens självbestämmande inte äventyras, och, å andra sidan, dess anställdas intresse av att inte diskrimineras på grund av sin religion. Enligt unionsrätten tillerkänns varje medlemsstat ett utrymme för skönsmässig bedömning i samband med denna avvägning. Nationella domstolar ska visserligen i princip avstå från att bedöma huruvida den aktuella kyrkans eller organisationens etiska grundsyn är legitim. Det ankommer emellertid på dessa domstolar, och inte på den berörda kyrkan eller organisationen, att bedöma huruvida ett yrkeskrav, på grund av verksamhetens art eller det sammanhang i vilket det utövas, är verkligt, legitimt och berättigat med hänsyn till denna etiska grundsyn. I förevarande fall anser domstolen att en sådan katolsk förening som den tyska föreningen Katholische Schwangerschaftsberatung (en katolsk förening som tillhandahåller rådgivning i samband med graviditet) i princip inte kan säga upp en katolsk anställd enbart av den anledningen att hon har lämnat den katolska kyrkan, särskilt inte när denna förening även anställer personer som inte är katoliker inom samma verksamhet. Utträdet förefaller i denna situation inte i sig äventyra föreningens etiska grundsyn eller rätt till självbestämmande. Det är dock i sista hand upp till den tyska federala arbetsdomstolen att bedöma om så är fallet i detta mål.

Föreningen Katholische Schwangerschaftsberatung är en organisation inom den tyska katolska kyrkan som tillhandahåller gravida kvinnor rådgivning. Föreningen kräver att alla anställda följer den katolska kyrkans riktlinjer, enligt vilka all rådgivning i samband med graviditet ska syfta till att skydda det ofödda barnets liv och därför inspireras av en önskan att uppmuntra den gravida kvinnan att fullfölja graviditeten och att ta emot sitt barn.

När en av dess rådgivare som var medlem i den katolska kyrkan, beslutade att utträda¹ ur denna kyrka² sade Katholische Schwangerschaftsberatung upp henne av denna anledning. Enligt tillämplig kanonisk rätt anses nämligen ett utträde ur den katolska kyrkan utgöra ett allvarligt åsidosättande av lojalitetsplikten.

Rådgivaren hade motiverat sitt utträde med hänvisning till att Limburgs stift, utöver den ordinarie kyrkoskatten, krävde att katolska personer som, i likhet med henne, lever i ett interkonfessionellt äktenskap med en make som är höginkomsttagare, skulle betala ytterligare en kyrkoskatt. Denna förening hade dessutom inom samma rådgivningsverksamhet anställt personer som inte tillhörde den katolska kyrkan. Dessa personer omfattades inte av samma lojalitetsplikt och riskerade därför inte att sägas upp på grund av ett utträde ur kyrkan. Rådgivaren överklagade således uppsägningen till tysk domstol.

Den federala arbetsdomstolen bedömde att uppsägningen av henne utgjorde särbehandling som direkt grundar sig på religion och ifrågasätter huruvida denna särbehandling kan motiveras. Den domstolen har därför begärt att EU-domstolen ska tolka de unionsrättsliga bestämmelserna om likabehandling i arbetslivet³, mot bakgrund av Europeiska unionens

stadga om de grundläggande rättigheterna⁴.

EU-domstolen slår fast att **unionsrätten utgör hinder** för nationell lagstiftning enligt vilken en privat organisation, vars etiska grundsyn bygger på en religion, kan **kräva att en anställd** som är medlem i en viss kyrka som bekänner sig till denna religion **inte ska utträda ur denna kyrka** under den tid som anställningsförhållandet pågår, **vid äventyr av uppsägning⁵, trots att**

- denna organisation anställer andra personer för att utföra samma arbetsuppgifter som den anställda i fråga, utan att kräva att de ska vara medlemmar i samma kyrka, och
- den anställda inte ägnar sig åt offentligt märkbar fientlig aktivitet gentemot kyrkan,

när dessa yrkeskrav, med hänsyn till arten av den anställdas yrkesverksamhet eller det sammanhang i vilket den utövas, inte är verkliga, legitima och berättigade med hänsyn till organisationens etiska grundsyn.

Även om denna bedömning i förevarande fall ankommer på den federala arbetsdomstolen, förser emellertid EU-domstolen den med vägledning för bedömningen.

Enligt EU-domstolen förefaller **det omtvistade yrkeskravet bland annat inte vara "verkligt" avgörande** i förhållande till utövandet av den verksamhet som består i att tillhandahålla rådgivning i samband med graviditet. Katholische Schwangerschaftsberatung har nämligen även anställt personer som inte är medlemmar i den katolska kyrkan som sådana rådgivare. Detta tyder på att föreningen själv inte anser att medlemskap i den katolska kyrkan är nödvändigt, utan att det i detta avseende är tillräckligt att dess anställda som tillhandahåller rådgivning i samband med graviditet åtar sig att följa kyrkans riktlinjer.

Dessutom har **rådgivaren** motiverat sitt utträde med att ytterligare kyrkoskatt avkrävdes henne på grund av att hennes make inte är katolik men har hög inkomst. Genom sitt utträde har hon således **varken tagit avstånd från eller kringgått kyrkans bud eller grundläggande värderingar**. Det framgår inte heller att hon inte längre är villig att följa de riktlinjer som hon åtagit sig att iaktta enligt anställningsavtalet.

Det ankommer under alla omständigheter på Katholische Schwangerschaftsberatung att visa att risken för att dess etiska grundsyn och självbestämmanderätt ska undergrävas, är så allvarig och så sannolik att det omtvistade yrkeskravet verkligen framstår som nödvändigt och proportionerligt.

PÅPEKAND: Begäran om förhandsavgörande gör det möjligt för domstolarna i medlemsstaterna att, i ett mål som pågår vid dem, vända sig till EU-domstolen med frågor om tolkningen av unionsrätten eller om giltigheten av en unionsrättsakt. Domstolen avgör inte målet vid den nationella domstolen. Det är den nationella domstolen som ska avgöra målet i enlighet med EU-domstolens avgörande. Detta avgörande är på samma sätt bindande för de övriga nationella domstolar där en liknande fråga uppkommer.

Detta är en icke-officiell handling avsedd för massmedia och den är inte bindande för domstolen.

[Domen i fulltext och eventuellt en resumé](#) av domen publiceras på webbplatsen CURIA dagen för avkunnandet.

Kontaktperson för press: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793.

Bilder från uppläsningen av domen finns tillgängliga på "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106.

Håll dig uppdaterad!



¹ Genom anmälan till den behöriga kommunala myndigheten. Denna myndighet informerar därefter endast den katolska kyrkan och arbetsgivaren om detta för att det ska kunna beaktas vid beräkningen av arbetstagarens lön.

² Och efter att ha vägrat att återinträda i denna kyrka.

³ Rådets direktiv [2000/78/EG](#) av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.

⁴ Konkret innebär detta den grundläggande rätten till den tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet samt förbudet mot all diskriminering på grund av religion.

⁵ Eller att hon ska återinträda i denna kyrka efter sitt utträde, för att anställningsförhållandet ska fortgå.