

PRAKSISOVERSIGT · LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Praksisoversigt over forskelsbehandling pga. religion eller tro

Ligebehandlingsnævnets praksis om indirekte forskelsbehandling, neutralitetskrav og nødvendighedsvurdering – og domstolenes korrektion

Version 2 · Opdateret 8. sep. 2026 · 46 afgørelser · 2015-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Forskelsbehandling på grund af religion eller tro er et af de klassiske kriterier i forskelsbehandlingsloven, men det er et område hvor Ligebehandlingsnævnet både har den snævraste kompetence og den mest omdiskuterede praksis. Nævnet kan alene prøve religiøs forskelsbehandling INDEN FOR arbejdsmarkedet, og næsten alle sager afgøres som INDIREKTE forskelsbehandling efter [forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3](#): et neutralt formuleret krav – håndtryk, lørdagsarbejde, kortærmet uniform, fastelavnsudklædning, smagning af svinekød – rammer én religiøs praksis hårdere end andre og skal derfor være sagligt begrundet, hensigtsmæssigt OG nødvendigt. Nævnets afgørende prøvelsespunkt er nødvendighedsleddet, hvor det gentagne gange lægger vægt på, om arbejdsgiveren har afsøgt mindre indgribende alternativer. Praksisoversigten viser samtidig, at netop de to mest principielle nævnsafgørelser – sabbat-sagen og håndtrykssagen – er blevet tilsidesat eller ændret ved domstolene efter fuld mundtlig bevisførelse.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Ligebehandlingsnævnet kan KUN behandle klager over forskelsbehandling på grund af religion eller tro inden for arbejdsmarkedet; klager over offentlige myndigheders sagsbehandling af borgere afvises konsekvent som liggende uden for nævnets kompetence.
- 02** Ligebehandlingsnævnet kræver en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem klagers konkrete handling og hans eller hendes religiøse overbevisning – men beskyttelsen gælder også, når der er tale om en fortolkning, som kun praktiseres af et mindretal inden for en religion.
- 03** Ligebehandlingsnævnet accepterer neutralt formulerede krav om uniform, mødepligt og deltagelse i traditioner som sagligt begrundede, men afviser dem som unødvendige, når arbejdsgiveren blot har afvist klagerens forslag til alternativer uden at redegøre for hvorfor.
- 04** Ligebehandlingsnævnet afviser at realitetsbehandle sager, hvor parterne giver modstridende forklaringer om det afgørende hændelsesforløb, fordi nævnet ikke kan optage mundtlige parts- og vidneforklaringer.
- 05** En arbejdsgiver må ikke i forbindelse med ansættelse anmode om oplysninger om ansøgerens tro – selve spørgsmålet er en selvstændig overtrædelse, uanset om oplysningen faktisk blev brugt til fravalg.

- 06 Undtagelsen for religiøse arbejdsgivere skal vurderes stilling for stilling: et generelt krav om folkekirkemedlemskab for alle ansatte er ulovligt, mens kravet er lovligt for stillinger med brugerkontakt, forkyndelse og sjælesorg.
- 07 Godtgørelsesniveauet i religionssager spænder fra 2.500 kr. for et ulovligt spørgsmål ved jobsamtalen til ca. ni måneders løn ved afskedigelse, og nævnet kan konstatere en krænkelse uden at tilkende godtgørelse.
- 08 Domstolene har afvist, at nødvendighedskravet i § 1, stk. 3, indebærer et krav om STRENG nødvendighed, og overlader arbejdsgiverens ledelse et vist skøn over det faglige niveau – men Højesteret kræver, at arbejdsgiveren i rimeligt omfang afsøger alternativer sammen med medarbejderen.
- 09 Ligebehandlingsnævnets afgørelser er endelige i det administrative system, men kan indbringes for domstolene; efterleves de ikke, skal nævnet på klagerens anmodning selv anlægge sagen.
- 10 Et krav om godtgørelse kan fortabes ved retsfortabende passivitet, selv om der ikke gælder nogen egentlig klagefrist for at få prøvet, om der er sket ulovlig forskelsbehandling.

Retsgrundlaget og Ligebehandlingsnævnets kompetence på religionsområdet

§ 1

Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro står i [forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1](#). Loven sonderer mellem DIREKTE forskelsbehandling ([§ 1, stk. 2](#)) og INDIREKTE forskelsbehandling ([§ 1, stk. 3](#)):

"Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro (...) ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige."

De materielle forbud findes i [§ 2, stk. 1](#) (ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse, løn- og arbejdsvilkår), [§ 3](#) (erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, videreuddannelse og omskoling – også over for uddannelsesinstitutioner og den der anviser beskæftigelse), [§ 4](#) (forbud mod at anmode om oplysninger om tro) og [§ 5](#) (annonceringsforbud). Undtagelsen for religiøse og politiske arbejdsgivere står i [§ 6, stk. 1](#), godtgørelsess hjemlen i [§ 7](#) og den delte bevisbyrde i [§ 7 a](#).

Kompetencen er strengt afgrænset til arbejdsmarkedet. Efter [lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 3](#) behandler nævnet klager om religion eller tro alene "efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v." Det betyder, at religiøs forskelsbehandling uden for arbejdsmarkedet slet ikke kan prøves. Dette blev sat på spidsen i en serie på 23 sammenhængende klager fra 2018 over en styrelses sagsbehandling, hvor sagskomplekset internt var navngivet efter klagerens tidligere tilknytning til en nu ophævet religiøs menighed – se bl.a. [18-47941](#), [18-47939](#), [18-47942](#) og [18-47954](#). Nævnet udtalte:

"Forskelsbehandlingsloven beskytter alene mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro inden for arbejdsmarkedet. Nævnet har ikke kompetence til at behandle klager over forskelsbehandling på grund af religion eller tro uden for arbejdsmarkedet."

Samme grænse ramte en tidligere bestyrelsesformand i en almen boligforening, hvis ULØNNEDE hverv ikke var et ansættelsesforhold, jf. [18-39792](#).

Nævnet fortolker til gengæld selve arbejdsmarkedsbegrebet udvidende. Praktikforløb som led i læreruddannelsen er omfattet, fordi de er en forudsætning for adgangen til erhvervet ([19-43314](#)). En chauffør uden direkte ansættelsesforhold til taxiselskabet blev sidestillet med en stillingsansøger, fordi han repræsenterede selskabet udadtil ([2015-6810-19566](#)). Og hf-enkeltfag falder under [§ 3](#), fordi undervisningen danner grundlag for videre uddannelse og øger mulighederne på arbejdsmarkedet ([2016-6811-30532](#)).

Mest markant er [22-23258](#), hvor nævnet i 2023 GENOPTOG en sag, det i 2021 havde afvist med den begrundelse, at klageren – en mentor for radikaliseringsstruede unge – var ekstern leverandør og ikke lønmodtager. Under henvisning til EU-Domstolens udvidende fortolkning af "beskæftigelse og erhverv" (sagerne C-587/20 og C-356/21) fandt nævnet nu, at arbejdet udgjorde reel og faktisk beskæftigelse omfattet af [§ 2](#), uanset den formelle konsulentstatus.

Afgrænsningen går derimod den anden vej, hvor et andet klageorgan har kompetencen: i [23-66341](#) om en SOSU-elev, der af religiøse grunde ikke ville servere svinekød, afviste nævnet sagen efter [lov om Ligebehandlingsnævnet § 4, stk. 1](#), fordi tvister mellem elev og oplæringsvirksomhed skal indbringes for det faglige udvalg eller Tvistighedsnævnet.

Retsgrundlaget kan spores tilbage til overvejelserne forud for 2004-reformen. **Betænkning nr. 1422/2002 om gennemførelsen i dansk ret af direktivet om etnisk ligebehandling** rejste netop spørgsmålet om, hvorvidt et kommende forbud burde omfatte religion og tro; et flertal ønskede at begrænse loven til race og etnisk oprindelse, mens et mindretal (bl.a. Det Danske Center for Menneskerettigheder og Nævnet for Etnisk Ligestilling) fandt, at også religion og tro burde med. Kriteriet "tro" blev efterfølgende indsat i forskelsbehandlingsloven i 2004 sammen med de lovfæstede definitioner af direkte og indirekte forskelsbehandling.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1-3	Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1	
	Forskelsbehandlingsloven § 3	Forskelsbehandlingsloven § 4	Forskelsbehandlingsloven § 5
	Forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 1	Forskelsbehandlingsloven § 7a	
	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 3	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 4, stk. 1	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - afskedigelse - kommuner - kompetence - afvisning		12.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet genoptager sag om religiøs forskelsbehandling efter ny EU-praksis men afviser realitetsbehandling		12.04.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om håndtryk i lærerpraktik vurderet som ulovlig indirekte forskelsbehandling		13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om politisk forskelsbehandling i boligforening grundet manglende ansættelsesforhold		12.01.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over religiøs forskelsbehandling i en offentlig styrelses sagsbehandling		27.11.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over religiøs forskelsbehandling i en styrelses sagsbehandling uden for arbejdsmarkedet		27.11.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over religiøs forskelsbehandling hos offentlig styrelse uden for arbejdsmarkedet		27.11.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over religiøs forskelsbehandling i styrelses sagsbehandling uden for arbejdsmarkedet		27.11.2018

Ligebehandlingsnævnet · Sag om påstået religiøs diskrimination og chikane på voksenuddannelse 08.06.2017
afvist pga. bevisførelse

Ligebehandlingsnævnet · Afslag på specialopgave pga. manglende håndtryk til kvindelig medarbejder 10.12.2015
var ulovlig forskelsbehandling

§ 2 Hvad er beskyttet? Nævnets krav om nær sammenhæng mellem handling og tro

Før nævnet overhovedet når til proportionalitetsvurderingen, tager det stilling til, om den handling klageren nægter at udføre – eller insisterer på at udføre – er tilstrækkeligt tæt knyttet til hans eller hendes religion.

Nævnet har formuleret testen mest udførligt i uniformssagen [21-25183](#) om en muslimsk audiolog, der ikke ville bære hospitalets kortærmede uniform. Nævnet lagde til grund, at beskyttelsen forudsætter, at der efter en KONKRET vurdering er en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem personens praksis og hendes religion – med udtrykkelig henvisning til præmis 82 i Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom i Eweida-sagen. Afgørende er her, at nævnet tilføjede:

Beskyttelsen gælder, uanset at der er tale om en religiøs fortolkning, som alene praktiseres af et mindretal inden for islam.

Denne test er anvendt bredt og med et generøst udfald for klageren:

- **Håndtryk.** Afvisning af at give hånd til personer af det modsatte køn har "en så nær sammenhæng" med klagerens muslimske tro, at forholdet er beskyttet – [19-43314](#) og [19-43316](#).
- **Sabbat.** Syvendedagsadventisters helligeholdelse af lørdagen fra solnedgang fredag til solnedgang lørdag – [18-22910](#).
- **Bøn.** Praksis med at bede fem gange dagligt har "en så nær sammenhæng" med den religiøse overbevisning, at den er beskyttet – [19-51543](#).
- **Kostforskrifter.** At en muslimsk elev ikke vil SMAGE på svinekød – selv om hun gerne både berører og tilbereder det – [7100066-12](#).
- **Højtider.** Jehovas Vidners afvisning af at deltage i fastelavn, som klageren dokumenterede med en udskrift fra trossamfundets hjemmeside om, at fastelavn er en højtide med ikke-kristelig baggrund – [22-10184](#).

Beskyttelsens rækkevidde understøttes af [Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#), hvorefter kriteriet "religion" dækker tilhørsforhold til en anerkendt religion eller trosretning, mens kriteriet "tro" dækker et bredere område og beskytter en "nærmere defineret overbevisning". Det samme fremgår af forarbejderne til 2004-ændringen, hvor "tro" blev indsat: kriteriet skal sikre "noget mere og andet end beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af bekendelse til en bestemt (anerkendt) religion" – dog med det forbehold, at der ikke ydes beskyttelse, hvis troen "hviler på et ulovligt grundlag eller bevirker udførelsen af ulovlige handlinger".

Nævnet har i praksis behandlet klager fra medlemmer af Syvendedags Adventistkirken, Jehovas Vidner, jøder ([2014-6810-37019](#) og [20-31946](#)), muslimer, kristne ([21-17500](#)) og senest en zoroastrianer ([25-40984](#)).

LOV

[Forskelbehandlingsloven § 1, stk. 1](#)[Forskelbehandlingsloven § 2, stk. 1](#)

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - ansættelse - afvisning

29.07.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - afskedigelse - påklædning - ej medhold	17.12.2024
Ligebehandlingsnævnet · Kommune dømt for forskelsbehandling: Krav om fastelavnsudklædning af pædagogmedhjælper var i strid med loven	16.08.2024
Ligebehandlingsnævnet · Afslag på ansættelse af kristen ansøger var ikke udtryk for religiøs forskelsbehandling	24.06.2022
Ligebehandlingsnævnet · Krav om håndtryk i lærerpraktik vurderet som ulovlig indirekte forskelsbehandling	13.01.2022
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet: Krav om håndtryk i praktikforløb udgjorde ulovlig forskelsbehandling af lærerstuderende	13.01.2022
Ligebehandlingsnævnet · Lovligheden af krav om kristen tro ved ansættelse i folkekirkelig veteranstøtte	14.09.2021
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om bøn i arbejdstiden grundet behov for mundtlig bevisførelse	22.12.2020
Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af lærer grundet religiøst betinget afslag på lørdagsarbejde	06.03.2019
Ligebehandlingsnævnet · Ortopædkirurks klage over afskedigelse og afslag på genansættelse pga. religiøs overbevisning	09.07.2015
Ligebehandlingsnævnet · Krav om at smage på svinekød under uddannelse til ernæringsassistent var i strid med forskelsbehandlingsloven	06.02.2015

§ 3 Hvad Ligebehandlingsnævnet lægger vægt på i nødvendighedsvurderingen

Nævnets prøvelse af indirekte forskelsbehandling er en fast firetrins-øvelse: (1) er kravet neutralt formuleret, (2) stiller det personer med klagers tro ringere, (3) er det objektivt begrundet i et sagligt formål og hensigtsmæssigt, og (4) er det NØDVENDIGT. I praksis kapitulerer indklagede sjældent på trin 1-3 – det er trin 4, der afgør sagerne.

Ligebehandlingsnævnet lægger afgørende vægt på, om arbejdsgiveren har afsøgt mindre indgribende alternativer og dokumenteret hvorfor de ikke duer. Det er dette ene mønster, der forklarer næsten hele udfaldsfordelingen:

Sag	Neutralt krav	Sagligt formål anerkendt?	Nødvendigt?	Udfald
19-43314	Håndtryk til alle uanset køn	Ja (ligestilling)	Nej	Medhold, 25.000 kr.
18-22910	Fremmøde lørdag	Ja (markedsføring)	Nej	Medhold, 355.000 kr.
22-10184	Udklædning til fastelavn	Ja (afspejle traditioner)	Nej	Medhold, 10.000 kr.
7100066-12	Smage på al tilberedt mad	Ja (sensorisk vurdering)	Nej	Medhold, 75.000 kr.
2015-6810-19566	Håndtryk som kundeservice	Ikke godtgjort	Nej	Medhold, 10.000 kr.
21-25183	Kortærmet uniform	Ja (hygiejne/smitte)	Ja	Ej medhold

De konkrete forhold, nævnet gentagne gange fremhæver, er:

-

Blot at AFVISE klagerens forslag er ikke nok. I fastelavnssagen [22-10184](#) havde klageren tilbudt at rydde op i et skur eller passe børnene i stedet; kommunen afviste uden nærmere begrundelse. Nævnet skrev: "Nævnet vurderer, at indklagede, som blot afviste klagers forslag om alternative arbejdsopgaver, ikke har godtgjort, at kravet om at klager skulle klæde sig ud, der alene udgjorde en del af fastelavnssfesten, var nødvendig."

- **Manglende dialog i tide.** I sabbat-sagen [18-22910](#) lagde nævnet vægt på, at klageren havde meldt endeligt afbud ni dage før arrangementet, og at institutionen ikke i den periode søgte dialog om alternative løsninger.
- **Klagerens egen forberedelse tæller.** Samme sted vægtede nævnet den detaljerede "spiseseddel" – en minut-for-minut-plan – som klageren havde udarbejdet, så en vikar kunne gennemføre undervisningen.
- **Er formålet opnåeligt på anden vis?** I håndtrykssagerne formulerede nævnet det direkte: "*Nævnet har herved lagt vægt på, at indklagede ikke har redegjort for, hvorfor formålet om at sikre ligebehandling ikke kunne opnås på anden vis, eksempelvis ved at klager hilste på alle personer på samme måde.*"
- **Ekstern dokumentation for at kravet ikke er branchestandard.** I svinekødssagen [7100066-12](#) var det udslagsgivende, at Undervisningsministeriet havde bekræftet, at der ikke fandtes et sådant krav i uddannelsesbekendtgørelsen, og at tre andre erhvervsskoler ikke praktiserede det. Nævnet tilføjede, at skolen havde en SELVSTÆNDIG pligt til at overholde loven, uanset hvad de faglige udvalg havde besluttet.

Modsat viser uniformssagen [21-25183](#), hvad der SKAL til for at løfte bevisbyrden. Regionen indledte straks dialog med sygehusets hygiejnenhed, gennemførte en 14-dages afprøvningsperiode med skåneærmer efter klagerens eget forslag, opstillede en rumdeler til skift, tilbød et kompromis om at trække ærmerne op under albuen – og dokumenterede så de konkrete problemer (skift 3-10 gange per patient, ca. 100 ærmer dagligt, allergi- og sveddannelse, forstyrret patientflow). Ved opfølgingsmødet var parterne enige om, at der ikke fandtes løsningsmuligheder. På det grundlag fandt nævnet kravet nødvendigt.

Bemærk, at nævnet i uniformssagen udtrykkeligt tog stilling til klagerens påstand om INTERSEKTIONEL diskrimination i krydset mellem køn og religion med krav om skærpet bevisbyrde. Nævnet behandlede sagen som en klage over forskelsbehandling på grund af religion og anvendte den almindelige delte bevisbyrde efter [§ 7 a](#).

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3](#)[Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1](#)[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - afskedigelse - påklædning - ej medhold	17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Kommune dømt for forskelsbehandling: Krav om fastelavnssudklædning af pædagogmedhjælper var i strid med loven	16.08.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om håndtryk i lærerpraktik vurderet som ulovlig indirekte forskelsbehandling	13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet: Krav om håndtryk i praktikforløb udgjorde ulovlig forskelsbehandling af lærerstuderende	13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af lærer grundet religiøst betinget afslag på lørdagsarbejde	06.03.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på specialopgave pga. manglende håndtryk til kvindelig medarbejder var ulovlig forskelsbehandling	10.12.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om at smage på svinekød under uddannelse til ernæringsassistent var i strid med forskelsbehandlingsloven	06.02.2015

Direkte forskelsbehandling, spørgeforbuddet i § 4 og § 4 annonceringsforbuddet i § 5

Selv om hovedparten af religionssagerne afgøres som indirekte forskelsbehandling, findes der en klar linje for de tilfælde, hvor arbejdsgiveren udtrykkeligt kobler religion til fravalget.

Skriftlige udsagn om religiøs beklædning er direkte forskelsbehandling. I 20-54480 havde en skønhedssalon i sit svar på en uopfordret ansøgning skrevet, at ansøgerens tørklæde var en "killer". Nævnet anså det som en direkte henvisning til klagerens religiøse overbevisning, bevisbyrden overgik efter § 7 a, og salonen kunne ikke løfte den. Nævnet understregede, at det er uden betydning for retten til godtgørelse, at ansøgningen var uopfordret, når afslaget er begrundet i diskriminerende kriterier. Godtgørelsen blev 25.000 kr.

Selve spørgsmålet om tro er en selvstændig overtrædelse. Forskelsbehandlingsloven § 4 forbyder arbejdsgiveren at "anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om" en lønmodtagers tro. I 7100072-12 blev en muslimsk montøransøger under jobsamtalen spurgt, om han var muslim, og hvordan han havde det med dansk humor. Virksomheden forklarede – og fik medhold i – at spørgsmålet var stillet i en velmenende kontekst om kantineordningen og virksomhedens rummelighed, og at valget af en anden kandidat var fagligt begrundet. Nævnet fandt alligevel, at selve anmodningen om oplysninger om religion var en overtrædelse af § 4. Fordi der ikke var grundlag for at antage, at oplysningen faktisk blev brugt ved fravalget, blev godtgørelsen sat helt ned til **2.500 kr.** Sagen er den centrale illustration af, at det ikke i sig selv er ulovligt at have en samtale, hvor religion nævnes velvilligt – det er anmodningen om oplysningen, der udløser ansvaret, mens BRUGEN af oplysningen bestemmer godtgørelsens størrelse.

Annonceringsforbuddet i § 5 rammer stillingsopslag, hvor der "søges eller foretrækkes" en person af en bestemt religion eller tro. Her har nævnet udviklet en vigtig praksis om RETLIG INTERESSE: en klager, som ikke har søgt stillingen, har alligevel en aktuel og individuel retlig interesse, når det netop var annoncens religiøse krav, der fik ham til at afstå fra at søge – se 19-54232 og 20-6503. I 20-31946 var en telefonisk henvendelse tilstrækkelig til at etablere retlig interesse, selv om der ikke forelå nogen skriftlig ansøgning.

Af [Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#) fremgår i øvrigt den overordnede ramme for beklædningskrav, som nævnet arbejder inden for: et krav om uniform eller bestemt beklædning er sagligt, når det er en del af virksomhedens præsentation udadtil og stilles konsekvent til alle ansatte i samme stillinger, mens et reglement, der ALENE forbyder tørklæde eller turban men i øvrigt stiller de ansatte frit, er indirekte forskelsbehandling. Denne sondring hviler direkte på forarbejderne til den oprindelige lov fra 1996, som netop fremhæver, at det "vil derimod stride mod loven, hvis en virksomhed udarbejder et reglement, som alene forbyder de ansatte at bære tørklæde eller turban, men som i øvrigt stiller de ansatte frit med hensyn til beklædning".

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 4](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 3](#)

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Skønhedssalon dømt for forskelsbehandling efter afslag til elev med hovedtørklæde	08.09.2022
Ligebehandlingsnævnet · Lovligheden af krav om kristen tro ved ansættelse i folkekirkelig veteranstøtte	14.09.2021
Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af lovligheden af krav om medlemskab af folkekirken i stillingsopslag til socialt arbejde	09.02.2021
Ligebehandlingsnævnet · Lovligheden af krav om kirkemedlemskab for køkkenassistent i religiøs organisation	04.08.2020

§ 5 Undtagelsen for religiøse og politiske arbejdsgivere efter § 6, stk. 1

Forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 1 undtager arbejdsgivere, "hvis virksomhed har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning, og hvor lønmodtagerens politiske anskuelse, religiøse overbevisning eller trosretning må anses for at være af betydning for virksomheden." Ligebehandlingsnævnet har udviklet en detaljeret og konsistent praksis, hvor **vurderingen foretages stilling for stilling – ikke organisation for organisation**.

Den ledende afgørelse er [2500250-10](#), som deler sagen i to:

- Det GENERELLE krav i organisationens grundregler om, at alle medarbejdere søges blandt medlemmer af folkekirken, var i strid med § 2. Nævnet lagde vægt på, at der findes funktioner – rengøring, visse administrative opgaver – som ikke berører forkyndelse eller diakoni, og hvor et religiøst krav derfor hverken er sagligt eller proportionalt.
- Det KONKRETE opslag til stillingen som organisationskonsulent var derimod lovligt efter § 6, fordi rådgivning af lokale ledere og deltagelse i organisationens ledelse ligger centralt i organisationens kerneopgaver og værdigrundlag.

Mønstret er siden bekræftet i en række opslagssager, hvor det gennemgående kriterium er graden af **direkte brugerkontakt og deltagelse i forkyndelse, bøn eller sjælesorg**:

Sag	Stilling	Udfald
7100132-12	Medarbejdere i døgnvarmestue (forkyndelse, bøn, sjælesorg)	Lovligt
19-54232	Køkkenassistent i varmestue med brugerkontakt	Lovligt
20-6503	Medarbejder i dagtilbud + vagter i varmestue	Lovligt
20-31946	Veteranmedarbejder der forestår daglige andagter	Lovligt
21-54705	Grafisk medarbejder i politisk partis presseafdeling	Lovligt

At køkkenassistenten i [19-54232](#) blev anset for omfattet af undtagelsen – trods klagerens argument om, at madlavning primært er et fagligt og ikke et religiøst arbejde – viser, at nævnet vægter organisationens egen konkrete redegørelse for stillingsindholdet højt, når den er specifik. Omvendt viser [2500124-10](#), at nævnet IKKE foretager abstrakte vurderinger af vedtægter eller grundregler uden en konkret sag: en organisations klage over en anden organisations generelle ansættelsespolitik blev afvist, fordi nævnets kompetence er begrænset til konkrete overtrædelser.

Parallellen på det politiske ben er [21-54705](#), hvor et politisk partis krav om partimedlemskab for en grafisk medarbejder var lovligt netop på grund af placeringen i PRESSEAFDELINGEN, hvor medarbejderen bidrager til formidlingen af partiets budskaber.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 1](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Politisk partis krav om medlemskab for grafisk medarbejder var sagligt begrundet	23.06.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Lovligheden af krav om kristen tro ved ansættelse i folkekirkelig veteranstøtte	14.09.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af lovligheden af krav om medlemskab af folkekirken i stillingsopslag til socialt arbejde	09.02.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Lovligheden af krav om kirkemedlemskab for køkkenassistent i religiøs organisation	04.08.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af krav om medlemskab af folkekirken i kirkelige organisationers ansættelsesforhold	06.02.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af lovligheden af krav om medlemskab af folkekirken i kirkelig hjælpeorganisation	06.02.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over religiøse krav i ansættelsespolitik grundet manglende retlig interesse	06.02.2015

§ 6 Bevisbyrden efter § 7 a – hvad der skaber formodning, og hvad der ikke gør

[Forskelsbehandlingsloven § 7 a](#) pålægger modparten bevisbyrden, når klageren har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at FORMODE forskelsbehandling. Nævnets praksis viser et skarpt skel mellem konkrete, dokumenterbare omstændigheder og generelle betragtninger.

Det skaber formodning:

- Et neutralt krav, der objektivt rammer klagerens religiøse praksis (håndtryk, uniform, lørdagsarbejde, udklædning) – her går sagen automatisk videre til nødvendighedsvurderingen.
- Skriftlige udsagn, der kobler religion eller religiøs beklædning til fravalget ([20-54480](#)).
- At et jobtilbud trækkes tilbage med DIREKTE henvisning til klagerens bøn ([19-51543](#)).
- Snæver tidsmæssig sammenhæng mellem arbejdsgiverens kendskab og den bebyrdende beslutning – mest markant i [2013-6810-40969](#), hvor en kollega kl. 13.27 opdagede klagerens partitilhørsforhold via Krak, og opsigelsen kom kl. 19.49 samme aften.

Det skaber IKKE formodning:

- At klageren blot HAR en bestemt religion. I [2014-6810-37019](#) præciserede nævnet, at det forhold, at en person har en bestemt religiøs overbevisning, ikke i sig selv er tilstrækkeligt til at løfte bevisbyrden for, at en afskedigelse er diskriminerende. Hospitalet havde dokumenteret nedgang i operationsaktivitet og anvendt et vurderingsskema med faglig fleksibilitet som parameter.
- Generelle samfundsbetragtninger og presseklip. I [19-50291](#) fandt nævnet udtrykkeligt, at fremlagte artikler og generelle betragtninger om samfundsdebatten vedrørende islam ikke i sig selv kunne udgøre faktiske omstændigheder i den konkrete sag; afskedigelsen var dokumenteret begrundet i indberettede episoder om upassende adfærd over for kolleger og borgere.
- Klagerens egne antagelser om arbejdspladsens sammensætning. I [21-17500](#) hævdede en ungarsk kristen ansøger, at virksomhedens øvrige udenlandske medarbejdere alle var muslimer, og at kristne automatisk

fik afslag. Nævnet fandt, at antagelser om medarbejdersammensætning ikke udgør tilstrækkelige faktiske omstændigheder.

- Fornemmelser af bias i en afslagsmail. I [25-40984](#) om en zoroastrianer, der søgte en kuratorstilling for kunst fra den islamiske verden, konstaterede nævnet, at der hverken i afslagsmailen, i andre oplysninger eller i forløbet i øvrigt var noget, der tydede på, at klagers religion indgik i vurderingen. Sagen blev afvist efter [§ 8, stk. 2](#) som åbenbart uden mulighed for medhold.
- Ubestemte påstande om ulige behandling i en række enkeltepisoder. I [22-25943](#) om en social- og sundhedsassistent med tørklæde, der havde modtaget to advarsler, afviste nævnet ved formandsafgørelse uden overhovedet at indhente kommunens bemærkninger, fordi klageren ikke havde påvist faktiske omstændigheder.

Endelig er der en gruppe sager, hvor formodningen ER etableret, men hvor nævnet alligevel ikke kan afgøre sagen – se den følgende sektion om nævnets skriftlige prøvelse.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1	Forskelsbehandlingsloven § 7a
	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 2	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - ansættelse - afvisning	29.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over påstået forskelsbehandling og chikane på grund af race og religion	29.10.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Skønhedssalon dømt for forskelsbehandling efter afslag til elev med hovedtørklæde	08.09.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på ansættelse af kristen ansøger var ikke udtryk for religiøs forskelsbehandling	24.06.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af parkeringsvagt var sagligt begrundet i adfærd og ikke i religion	06.07.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om bøn i arbejdstiden grundet behov for mundtlig bevisførelse	22.12.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Ortopædkirurks klage over afskedigelse og afslag på genansættelse pga. religiøs overbevisning	09.07.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af partileder kort efter afsløring af politisk tilhørsforhold udløser stor godtgørelse	06.02.2015

Klagebehandling og prøvelse: nævnets skriftlighed som strukturel begrænsning

Efter [lov om Ligebehandlingsnævnet § 5, stk. 2](#) behandles klager "på skriftligt grundlag". Nævnet kan ikke optage mundtlige parts- og vidneforklaringer, og denne begrænsning er den enkeltfaktor, der oftest afgør skæbnen for religionssager.

Efter [§ 8](#) kan nævnet afvise en klage, der ikke skønnes egnet til behandling (stk. 1), hvor det er åbenbart, at klageren ikke kan få medhold (stk. 2), eller hvor klageren ikke har retlig interesse (stk. 3). Kompetencen kan delegeres til sekretariatet, jf. [§ 8, stk. 4](#) og [bekendtgørelse om forretningsordenen for Ligebehandlingsnævnet § 10](#), hvor der gælder en klagefrist på 4 uger over sekretariatets afvisningsafgørelser. Nævnet kan ikke tage sager op af egen drift, jf. [forretningsordenens § 4](#).

Ligebehandlingsnævnet afviser konsekvent, når det afgørende hændelsesforløb bestrides. Det gælder også, når nævnet allerede har konstateret, at der ER påvist faktiske omstændigheder:

- [19-51543](#): jobtilbuddet blev trukket tilbage med henvisning til klagerens bøn – formodningen var etableret – men parterne var fundamentalt uenige om indholdet af telefonsamtalen og om graden af udvist fleksibilitet. Afvist.
- [19-7576](#): en muslimsk pædagog hilste ved en jobsamtale i et vikarbureau ved at lægge hånden på hjertet. Nævnet fastslog, at håndtrykspraksis er et neutralt kriterium, der kan stille klageren ringere, men kunne ikke afgøre, om bureauet havde forsøgt at afdække, om han ville udføre plejearbejde med fysisk kontakt. Afvist.
- [22-4401](#): uenighed om, hvem der tog initiativ til håndtrykket, og om der blev spurgt til etnicitet. Afvist.
- [22-23258](#): nævnet genoptog sagen og fandt sig kompetent – men afviste alligevel realitetsbehandlingen, fordi det ikke kunne afgøres, om opsigelsen skyldtes klagerens religiøse foreningsmedlemskab eller den manglende åbenhed herom.
- [2016-6811-30532](#): påstået religiøs chikane fra en dansklærer over for en muslimsk hf-elev. Afvist, da vurderingen af lærerens adfærd krævede mundtlige forklaringer.
- [21-8536](#): et flertal på fire medlemmer fandt under henvisning til EU-Domstolens sag C-587/20, at stillinger af politisk karakter er omfattet af direktivbeskyttelsen, og at et politisk parti må anses som en enhed, der træffer afgørelse om adgang til erhvervsmæssig beskæftigelse. Sagen blev alligevel afvist på grund af modstridende forklaringer og manglende dokumentation.

Den samme skriftlighedsbegrænsning kan ramme DELVIST: i fastelavnssagen [22-10184](#) realitetsbehandlede nævnet selve udklædningskravet (fordi parterne var enige om, at det VAR et krav) og gav klageren medhold – men afviste den del af klagen, der angik den efterfølgende manglende fastansættelse, da parterne var uenige om, hvad der var tilbudt og accepteret.

Frister, passivitet og efterlevelse. Nævnet har fastslået i [22-58442](#), at der ikke gælder nogen specifik klagefrist i [lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#), der afskærer en klager fra at få prøvet SELVE spørgsmålet om forskelsbehandling, selv om et økonomisk krav kan være forældet – sagen vedrørte en episode fra 2004, som nævnet genoptog i 2023. Men GODTGØRELSEN kan fortabes ved passivitet: i [23-20364](#) fik klageren medhold i, at en bortvisning var ulovlig, men ingen godtgørelse, fordi han først klagede mere end tre år efter stiftets afgørelse.

Afgørelserne kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed, jf. [§ 9, stk. 1](#), og offentliggøres i anonymiseret form med angivelse af eventuel dissens, jf. [§ 9, stk. 2](#) – hvorfor nævnet i [7100132-12](#) afviste klagerens anmodning om at få indklagedes navn offentliggjort. Efterleves en afgørelse ikke, SKAL nævnet efter [§ 12, stk. 2](#) på klagerens anmodning indbringe sagen for domstolene – det er præcis den mekanisme, der har ført til de to store landsrets- og højesteretssager på dette område.

LOV

[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 5, stk. 2](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1-4](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 9, stk. 1, 2](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 12, stk. 2](#)

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om politisk anskuelse - afskedigelse - medhold 22.03.2025

Ligebehandlingsnævnet · Kommune dømt for forskelsbehandling: Krav om fastelavnssudklædning af pædagogmedhjælper var i strid med loven 16.08.2024

Ligebehandlingsnævnet · Genoptagelse af sag om påstået religiøs forskelsbehandling ved afbrydelse af sprogkursus 19.07.2023

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet genoptager sag om religiøs forskelsbehandling efter ny EU-praksis men afviser realitetsbehandling	12.04.2023
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om påstået diskrimination efter håndtryk og afslag på ansættelse	29.10.2022
Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af sag om påstået forskelsbehandling af folketingskandidat på grund af køn og religion	29.10.2022
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om bøn i arbejdstiden grundet behov for mundtlig bevisførelse	22.12.2020
Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage om religiøs forskelsbehandling og chikane grundet behov for mundtlig bevisførelse	17.12.2019
Ligebehandlingsnævnet · Sag om påstået religiøs diskrimination og chikane på voksenuddannelse afvist pga. bevisførelse	08.06.2017
Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af lovligheden af krav om medlemskab af folkekirken i kirkelig hjælpeorganisation	06.02.2015

§ 8 Godtgørelsesniveauet i religions- og trossager

Godtgørelse tilkendes efter [forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#). Ligebehandlingsnævnet fastsætter beløbet skønsmæssigt ud fra sagens alvor, krænkelsens karakter og – ved afskedigelse – ansættelsesforholdets længde og lønniveau.

Afgørelse	Krænkelser	Godtgørelse
7100072-12	Spørgsmål om religion ved jobsamtalen, ikke brugt ved fravalg	2.500 kr.
2015-6810-19566	Udelukket fra specialopgave pga. manglende håndtryk	10.000 kr.
22-10184	Krav om fastelavnsudklædning (enkelstående begivenhed)	10.000 kr.
19-43314 og 19-43316	Afbrudt lærerpraktik pga. håndtrykskrav	25.000 kr. hver
20-54480	Afslag på elevplads pga. hovedtørklæde	25.000 kr.
7100344-12	Afbrudt praktik pga. politisk anskuelse	25.000 kr.
7100066-12	Krav om at smage svinekød førte til afbrudt uddannelse	75.000 kr.
2013-6810-40969	Afskedigelse pga. politisk anskuelse (ca. 6 mdr. løn)	120.000 kr.
18-22910	Afskedigelse pga. sabbat (ca. 9 mdr. løn)	355.000 kr.
23-20364	Bortvisning pga. politisk anskuelse – retsfortabende passivitet	0 kr.

Mønstret er tydeligt: **et enkeltstående krav i et bestående ansættelsesforhold ligger på 10.000-25.000 kr., mens tab af beskæftigelse eller uddannelse trækker beløbet op mod ni måneders løn.** Nævnet lagde i svinekødssagen udtrykkeligt vægt på, at skolens fastholdelse af kravet direkte førte til, at klageren måtte afbryde sin uddannelse, og i fastelavnssagen på at forskelsbehandlingen var knyttet til en enkeltstående begivenhed – klagerens principale påstand på 126.000 kr. blev nedsat til 10.000 kr.

Godtgørelsen forrentes fra det tidspunkt, hvor der er nedlagt en beløbsmæssig påstand, ikke fra klagens modtagelse. Det følger af nævnets praksisændring, som blev gennemført ved genoptagelsen af rentespørgsmålet

i sabbat-sagen, hvor forrentningstidspunktet blev flyttet fra 14. marts 2018 til 7. august 2018 – se [BS-54115/2019-VLR](#).

Endelig kan nævnet – ligesom domstolene – konstatere en overtrædelse UDEN at tilkende godtgørelse: i [23-20364](#) på grund af retsfortabende passivitet, og i [2500250-10](#) fordi klagen angik lovligheden af generelle grundregler og et stillingsopslag.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1	
PRAKSIS	Landsretten · Opsigelse af idrætslærer efter udeblivelse fra lørdagsarrangement var ikke ulovlig forskelsbehandling	23.07.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om politisk anskuelse - afskedigelse - medhold	22.03.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Kommune dømt for forskelsbehandling: Krav om fastelavnsudklædning af pædagogmedhjælper var i strid med loven	16.08.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Skønhedssalon dømt for forskelsbehandling efter afslag til elev med hovedtørklæde	08.09.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om håndtryk i lærerpraktik vurderet som ulovlig indirekte forskelsbehandling	13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet: Krav om håndtryk i praktikforløb udgjorde ulovlig forskelsbehandling af lærerstuderende	13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af lærer grundet religiøst betinget afslag på lørdagsarbejde	06.03.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på specialopgave pga. manglende håndtryk til kvindelig medarbejder var ulovlig forskelsbehandling	10.12.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovligt spørgsmål om religiøs overbevisning under ansættelsessamtale medførte godtgørelse	06.02.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afbrydelse af praktikophold på grund af politisk overbevisning medførte godtgørelse	06.02.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om at smage på svinekød under uddannelse til ernæringsassistent var i strid med forskelsbehandlingsloven	06.02.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af partileder kort efter afsløring af politisk tilhørsforhold udløser stor godtgørelse	06.02.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af krav om medlemskab af folkekirken i kirkelige organisationers ansættelsesforhold	06.02.2015

§ 9 Politisk anskuelse – parallelspektret til religion i samme bestemmelse

Politisk anskuelse står side om side med religion og tro i [forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1](#) og deler undtagelsen i [§ 6, stk. 1](#). Nævnets praksis her belyser bevisbyrdemekanismen i [§ 7 a](#) særligt klart, fordi sagerne næsten altid handler om DIREKTE forskelsbehandling og tidsmæssig sammenhæng frem for om proportionalitet.

Frygt for omdømme og uro er ikke saglig begrundelse. I [7100344-12](#) afbrød en virksomhed en obligatorisk uddannelsespraktik fire dage inde i forløbet, da man opdagede, at praktikanten var leder af et nationalistisk parti og sigtet efter racismeparagraffen. Virksomheden henviste til risiko for uro blandt medarbejdere og kundetab. Nævnet fandt for det første, at en ulønnet uddannelsespraktikant ER omfattet af lovens beskyttelse, og for det andet:

Frygt for uro blandt medarbejdere eller negative reaktioner fra kunder er ikke i sig selv en saglig begrundelse for at fravige lovens forbud mod forskelsbehandling.

Godtgørelsen blev 25.000 kr. Det principielle greb – at arbejdsgiveren ikke kan lade tredjemands modvilje bære en forskelsbehandling – svarer til EU-Domstolens linje om, at et forbud mod hovedtørklæde ikke kan begrundes med, at en kunde ikke ønsker at modtage ydelser fra en tilsløret medarbejder.

Tidsmæssig sammenhæng er det centrale bevistema. I [2013-6810-40969](#) kom opsigelsen samme aften, som en kollega havde opdaget klagerens partitilhørsforhold. Virksomheden henviste til akutte økonomiske problemer og anciennitetsprincippet, men kunne ikke forklare, hvorfor kun klageren blev fritstillet med øjeblikkelig virkning, mens de øvrige sælgere blev i virksomheden. Godtgørelse: 120.000 kr. Samme mønster i [23-20364](#), hvor et menighedsråd bortviste en praktikant DAGEN efter, at han offentliggjorde sit folketingskandidatur. Menighedsrådet påberåbte sig et decorumkrav, men nævnet fandt, at indklagede "ikke nærmere har underbygget, hvad det er for en adfærd hos klager, der gav indklagede anledning til at bede klager om at forlade praktikstedet".

Grænsen går ved den prøveansættelse, hvor arbejdsgiveren troværdigt ikke kendte til politikken. I [2016-6810-44627](#) blev en kendt partileder afskediget 11 dage efter ansættelsen og dagen efter en kontroversiel udtalelse om islam i en netavis. Et flertal på to medlemmer fandt ikke, at der var påvist faktiske omstændigheder – direktøren oplyste, at han ikke kendte til klagers fritidsaktiviteter, og forklaringen om manglende match med virksomhedskulturen blev anset saglig i en prøveperiode. Ét medlem dissenterede med henvisning til det korte forløb, presseomtalen nærhed og de uklare udtalelser om "values of life".

LOV

Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1

Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1

Forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 1

Forskelsbehandlingsloven § 7a

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om politisk anskuelse - afskedigelse - medhold	22.03.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Politisk partis krav om medlemskab for grafisk medarbejder var sagligt begrundet	23.06.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af kendt politiker efter 11 dages ansættelse var ikke udtryk for ulovlig forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse	08.06.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afbrydelse af praktikophold på grund af politisk overbevisning medførte godtgørelse	06.02.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af partileder kort efter afsløring af politisk tilhørsforhold udløser stor godtgørelse	06.02.2015

Domstolsprøvelsen: hvor byret, landsret og Højesteret har korrigeret nævnet

§ 10

Ligebehandlingsnævnets afgørelser i religionssager er de seneste år blevet prøvet ved domstolene i to store forløb – og i begge tilfælde er nævnets resultat ikke blevet stående. Forskellen mellem nævnets skriftlige prøvelse og domstolens fulde bevisførelse med parts- og vidneforklaringer er sagernes gennemgående tema.

Sabbat-forløbet: nævnets afgørelser kendt ugyldige. Nævnet havde i [18-22910](#) tilkendt 355.000 kr. til en syvendedagsadventistisk idrætslærer. Institutionen indbragte sagen, og Vestre Landsret kendte i [BS-54115/2019-VLR](#) nævnets to afgørelser ugyldige. Landsretten tiltrådte, at kravet om lørdagsfremmøde stillede læreren ringere på grund af hans tro, men fandt bevisbyrden løftet. Afgørende var tre ting, som nævnet

ikke havde haft mulighed for at afprøve: vidneforklaringerne dokumenterede, at interne afløsere reelt ikke fandtes; ledelsen måtte overlades et skøn; og at man måtte hyre EKSTERNE idrætslærere talte netop for, at der var tale om en nødløsning:

"Der må være overladt ledelsen et vist skøn med hensyn til vurderingen af hvilket fagligt niveau det var nødvendigt at præsentere skolen på."

Landsretten afviste samtidig udtrykkeligt den fortolkning, nævnet havde anvendt med støtte i Achbita-dommen – at nødvendighedskravet skulle læses som STRENG nødvendighed:

"Der er efter ordlyden af beskæftigelsesdirektivets artikel 2, stk. 2, litra b, og forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3, samt efter forarbejderne til denne bestemmelse ikke grundlag for at fastslå, at kravet tillige skulle være strengt nødvendigt."

Højesteret stadfæstede i [BS-31220/2021-HJR](#) og lagde vægt på, at læreren var den eneste fastansatte idrætsfaglærer, at arrangementet var afgørende for rekrutteringen, at ledelsen faktisk havde undersøgt alternativer, og at pålægget var begrænset til tre timer:

"På den baggrund tiltræder Højesteret, at det er godtgjort, at pålægget om, at A skulle møde på arbejde i tre timer ved åbent hus-arrangementet lørdag den 18. november 2017, var nødvendigt i forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3's forstand."

Håndtryks-forløbet: fra 25.000 kr. til frifindelse – men med medhold i princippet. Nævnet havde i [19-43314](#) og [19-43316](#) tilkendt hver af to muslimske lærerstuderende 25.000 kr. Albertslund Kommune nægtede at efterleve afgørelserne, og nævnet indbragte sagen efter [§ 12, stk. 2](#). Østre Landsret frifandt kommunen i [BS-33470/2022-OLR](#) med 2-1. Flertallet fandt kravet nødvendigt, og at målet ikke kunne opnås ved en alternativ hilsemåde, som ville være et "skalkeskjul" for diskriminerende holdninger. Mindretallet (dommer Kim Holst) fremhævede omvendt, at skolen aldrig havde spurgt, om de studerende var villige til at hilse på ALLE – mænd som kvinder – på deres alternative måde.

Højesteret afsagde dom den 13. maj 2026 i [BS-37715/2025-HJR](#) – og resultatet er dobbelt. Et flertal på seks dommere gav Ligebehandlingsnævnet medhold i det RETLIGE hovedsynspunkt og indfortolkede en afsøgningspligt i nødvendighedsbetingelsen:

"Vi finder på denne baggrund, at skolen på mødet den 6. marts ikke gjorde et rimeligt forsøg på at få afsøgt mulige alternativer, herunder hilsemåder uden håndtryk."

Flertallet lagde vægt på, at praktikanten havde oplyst, at hun i tidligere stillinger ikke havde oplevet problemer med sin hilsemåde, at skolens spørgsmål om at "samarbejde ud fra" værdierne naturligt måtte opfattes som et krav om at tilsidesætte egne overbevisninger frem for en invitation til at foreslå alternativer, og at skolen ikke havde oplyst konkrete problemer, der kunne begrunde afvisning af en alternativ, respektfuld hilsemåde. Højesteret lagde efter bevisførelsen desuden til grund, at praktikanten IKKE havde givet udtryk for, at hun ikke kunne have fysisk kontakt med kønsmodne drenge – den faktiske forudsætning, kommunen havde bygget på.

Alligevel blev kommunen frifundet: flertallet fandt ikke grundlag for godtgørelse, fordi praktikanten selv kunne have bidraget mere til at finde en løsning på mødet, og fordi afbrydelsen fik begrænsede praktiske konsekvenser for hende. Én dommer (Poul Dahl Jensen) fandt, at skolen slet ikke havde pligt til at overveje alternative hilseformer. Fordi praktikanten fik medhold i sit hovedsynspunkt, blev kommunen pålagt at betale 174.750 kr. i sagsomkostninger til statskassen.

Samlet betyder domsforløbene, at **domstolene har afvist nævnets strengeste fortolkning af nødvendighedskravet, men bekræftet dets kerneidé om, at arbejdsgiveren skal afsøge alternativer.**

Domstolene er dermed nået frem til nævnets retlige udgangspunkt via den fulde bevisførelse, som nævnet selv ikke kan foretage – men med et andet konkret udfald i begge sager.

De generelle beklædningssager på området er derimod afgjort af domstolene før nævnsordningen:

Føtex-sagen (Højesteret), Magasin-sagen (Østre Landsret) og Toms-sagen gennemgås i [Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#), og ernæringsassistentsagen – som udsprang af nævnsafgørelsen [7100066-12](#) – endte med, at Vestre Landsret stadfæstede byrettens dom, men nedsatte godtgørelsen fra nævnets 75.000 kr. til 40.000 kr., jf. [vejledningens afsnit om bede- og spiseritualer](#).

LOV

Folkeskoleloven § 1, stk. 3

Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3

Forskelsbehandlingsloven § 3, stk. 1, 2

Forskelsbehandlingsloven § 7a

Lov om Ligebehandlingsnævnet § 12, stk. 2

PRAKSIS	Højesteret · Højesteret: Krav om håndtryk til lærerpraktikant var indirekte forskelsbehandling, men ingen godtgørelse	13.05.2026
	Højesteret · Arbejdsgivers krav om lørdagsarbejde for en syvendedagsadventist var ikke ulovlig indirekte forskelsbehandling	07.09.2022
	Landsretten · Frifindelse af kommune for krav om håndtryk til lærerpraktikanter i sag om indirekte forskelsbehandling	27.06.2025
	Landsretten · Opsigelse af idrætslærer efter udeblivelse fra lørdagsarrangement var ikke ulovlig forskelsbehandling	23.07.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om håndtryk i lærerpraktik vurderet som ulovlig indirekte forskelsbehandling	13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet: Krav om håndtryk i praktikforløb udgjorde ulovlig forskelsbehandling af lærerstuderende	13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af lærer grundet religiøst betinget afslag på lørdagsarbejde	06.03.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om at smage på svinekød under uddannelse til ernæringsassistent var i strid med forskelsbehandlingsloven	06.02.2015

Den EU-retlige ramme: beskæftigelsesdirektivet og neutralitetspraksis

§ 11

[Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3](#) gennemfører [artikel 2, stk. 2, litra b](#), i [beskæftigelsesdirektivet 2000/78/EF](#) og skal fortolkes direktivkonformt. Både Ligebehandlingsnævnet og domstolene henviser derfor rutinemæssigt til EU-Domstolens neutralitetspraksis.

Dom	Kerneprincip
C-157/15 (G4S/Achbita)	Et GENERELT og udifferentieret forbud mod synlige religiøse symboler er ikke direkte, men kan være indirekte forskelsbehandling. Arbejdsgiveren skal forfølge neutralitetspolitikken konsekvent og systematisk og overveje omplacering til en stilling uden kundekontakt frem for afskedigelse, hvis det kan ske uden merudgift.

C-804/18 og C-341/19 (WABE og MH Müller Handel)	Neutralitetspolitikken skal følges sammenhængende og systematisk, og indgrebet skal begrænses til det strengt nødvendige. Et forbud, der KUN rammer iøjnefaldende symboler, er direkte forskelsbehandling og kan ikke begrundes. Medlemsstaterne kan opretholde stærkere national beskyttelse af religionsfriheden.
C-344/20 (S.C.R.L.)	"Religion eller tro" udgør ÉN enkelt beskyttelsesgrund, som medlemsstaterne ikke må opsplitte i to selvstændige kriterier i national ret.
C-148/22 (Commune d'Ans)	Offentlige myndigheder har en skønsmargin ved udformningen af neutralitetspolitik. En politik om "eksklusiv neutralitet" kan være legitim, men kræver en konkret proportionalitetsvurdering ved den nationale ret.

Det er værd at bemærke, at den danske praksis på ét punkt adskiller sig fra EU-sporet: EU-sagerne handler om GENERELLE, forud fastsatte neutralitetsregler for hele personalet, mens de danske nævnssager typisk handler om et krav rettet INDIVIDUELT mod én medarbejder i en konkret situation. Ligebehandlingsnævnet fremhævede i [18-22910](#) det EU-retlige princip fra Achbita om, at arbejdsgiveren skal undersøge, om formålet kan nås med mindre indgribende midler uden betydelige merudgifter – og for Højesteret gjorde nævnet i håndtrykssagen netop gældende, at håndtrykskravet alene var fremsat individuelt over for klageren og ikke forfulgt systematisk over for alle ansatte, jf. kravet i WABE-dommen.

Vestre Landsret afviste i [BS-54115/2019-VLR](#), at formuleringen i Achbita-dommens præmis 42-43 kunne skærpe det danske nødvendighedskrav til en STRENG nødvendighed. Højesteret tog ikke i [BS-37715/2025-HJR](#) udtrykkelig stilling til den terminologiske strid, men indfortolkede i stedet et krav om, at arbejdsgiveren "i rimeligt omfang" sammen med medarbejderen afsøger mulige alternativer – hvilket materielt ligger tæt på EU-Domstolens krav om at undersøge mindre indgribende midler.

LOV [Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3](#)

PRAKSIS	Højesteret · Højesteret: Krav om håndtryk til lærerpraktikant var indirekte forskelsbehandling, men ingen godtgørelse	13.05.2026
	EU-Domstolen · Neutralitet i den offentlige sektor: Kommuners ret til at forbyde religiøse symboler på arbejdspladsen	28.11.2023
	EU-Domstolen · Neutralitetspolitik på arbejdspladsen: Er generelle forbud mod religiøse symboler direkte forskelsbehandling?	13.10.2022
	EU-Domstolen · Religiøse symboler på arbejdspladsen: EU-domstolens afklaring af neutralitetspolitik og forbud mod hovedtørklæder	15.07.2021
	EU-Domstolen · En arbejdsgivers generelle forbud mod synlige religiøse symboler udgør ikke direkte forskelsbehandling, men kan være indirekte forskelsbehandling	13.03.2017
	Landsretten · Opsigelse af idrætslærer efter udeblivelse fra lørdagsarrangement var ikke ulovlig forskelsbehandling	23.07.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af lærer grundet religiøst betinget afslag på lørdagsarbejde	06.03.2019

§ 12 Sammenfatning: nævnets linje og dens holdbarhed

Praksisoversigten kan sammenfattes i seks punkter.

1. Kompetencen er den første flaskehals. Religiøs forskelsbehandling kan kun prøves inden for arbejdsmarkedet, og nævnet fortolker denne grænse strengt, når klagen angår myndighedsudøvelse over for

borgere, men udvidende når klagen angår adgangen til erhverv – praktikanter, uddannelsessøgende, konsulenter og selv politiske kandidater kan være omfattet.

2. Beskyttelsens genstand fastlægges konkret, men generøst. Ligebehandlingsnævnet kræver en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem handling og tro, men accepterer også fortolkninger, der kun praktiseres af et mindretal inden for en religion, og har anerkendt håndtryk, sabbat, bøn, kostforskrifter og højtidsafståelse som beskyttet religionsudøvelse.

3. Nødvendighedsleddet er hele slagmarken. Ligebehandlingsnævnet accepterer stort set altid arbejdsgiverens formål som sagligt og midlet som hensigtsmæssigt. Det, der afgør sagen, er om arbejdsgiveren har afsøgt alternativer, dokumenteret hvorfor de ikke duer, og indgået i reel dialog. En kommune, der "blot afviser" klagerens forslag, taber; en region, der gennemfører en 14-dages afprøvning med hygiejnefaglig vurdering og dokumenterede driftsproblemer, vinder.

4. Bevisbyrden er delt, men klageren skal levere noget konkret. Et neutralt krav, der objektivt rammer religionen, er nok. Generelle samfundsbetragtninger, presseklip, antagelser om kollegers religion og fornemmelser i en afslagsmail er det ikke.

5. Skriftligheden er nævnets strukturelle svaghed. En betydelig del af religionssagerne – bøn i arbejdstiden, håndtryk ved jobsamtaler, chikanepåstande – ender med afvisning efter [lov om Ligebehandlingsnævnet § 8](#), fordi nævnet ikke kan afhøre parter og vidner. Klageren henvises til domstolene, hvilket i praksis er en betydelig barriere.

6. Domstolene har korrigeret nævnets resultater, men ikke dets metode. Både sabbat-sagen og håndtryks-sagen endte med, at indklagede blev frifundet. Men Højesteret bekræftede i [BS-37715/2025-HJR](#) nævnets centrale retlige synspunkt: nødvendighedsbetingelsen indebærer en pligt for arbejdsgiveren til i rimeligt omfang at afsøge alternativer sammen med medarbejderen. Nævnets afgørelser i [19-43314](#) og [19-43316](#) var altså retligt på linje med Højesterets flertal – forskellen lå i godtgørelsesspørgsmålet, hvor Højesteret vægtede klagerens eget bidrag til løsningsforsøget og de begrænsede praktiske konsekvenser.

For rådgivere betyder det, at den praktisk vigtigste dokumentation i en religionssag ikke er selve kravet, men **korrespondancen om alternativer**: hvem foreslog hvad, hvornår, og hvilken konkret, driftsmæssig begrundelse blev givet for at afvise det. Det er det spor, både Ligebehandlingsnævnet, landsretterne og Højesteret følger.

Afgrænsning: oversigten dækker ikke forskelsbehandling på grund af etnisk eller national oprindelse uden for arbejdsmarkedet, ikke den almindelige saglighedsvurdering ved opsigelse (se [usaglig-opsigelse](#)), ikke den tværgående arbejdsretlige diskriminationsdoktrin (se [forskelsbehandling-arbejde](#)) og ikke religiøst motiverede hadforbrydelser (se [hadforbrydelser](#)).

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3](#)[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1-3](#)

PRAKSIS

Højesteret · Højesteret: Krav om håndtryk til lærerpraktikant var indirekte forskelsbehandling, men ingen godtgørelse 13.05.2026

Højesteret · Arbejdsgivers krav om lørdagsarbejde for en syvendedagsadventist var ikke ulovlig indirekte forskelsbehandling 07.09.2022

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - afskedigelse - påklædning - ej medhold 17.12.2024

Ligebehandlingsnævnet · Kommune dømt for forskelsbehandling: Krav om fastelavnsudklædning af pædagogmedhjælper var i strid med loven 16.08.2024

Ligebehandlingsnævnet · Krav om håndtryk i lærerpraktik vurderet som ulovlig indirekte forskelsbehandling	13.01.2022
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet: Krav om håndtryk i praktikforløb udgjorde ulovlig forskelsbehandling af lærerstuderende	13.01.2022
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om bøn i arbejdstiden grundet behov for mundtlig bevisførelse	22.12.2020

REFERENCE Lovgrundlag

7 paragraffer

Forskelsbehandlingsloven § 1	stk. 1-3	Forskelsbehandlingsloven § 2	stk. 1
Forskelsbehandlingsloven § 4		Forskelsbehandlingsloven § 6	stk. 1
Forskelsbehandlingsloven § 7a		Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1	stk. 3
Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8	stk. 1-3		

MATERIALE Citerede afgørelser

46 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

2

13.05.2026	Højesteret: Krav om håndtryk til lærerpraktikant var indirekte forskelsbehandling, men ingen godtgørelse	10763-12801
07.09.2022	Arbejdsgivers krav om lørdagsarbejde for en syvendedagsadventist var ikke ulovlig indirekte forskelsbehandling	bs-31220-2021-hjr

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL

4

28.11.2023	Neutralitet i den offentlige sektor: Kommuners ret til at forbyde religiøse symboler på arbejdspladsen	C-148/22
13.10.2022	Neutralitetspolitik på arbejdspladsen: Er generelle forbud mod religiøse symboler direkte forskelsbehandling?	C-344/20
15.07.2021	Religiøse symboler på arbejdspladsen: EU-domstolens afklaring af neutralitetspolitik og forbud mod hovedtørklæder	C-804/18
13.03.2017	En arbejdsgivers generelle forbud mod synlige religiøse symboler udgør ikke direkte forskelsbehandling, men kan være indirekte forskelsbehandling	C-157/15

LANDSRETTE · ANKEINSTANS

2

27.06.2025	Frifindelse af kommune for krav om håndtryk til lærerpraktikanter i sag om indirekte forskelsbehandling	9916-11601
23.07.2021	Opsigelse af idrætslærer efter udeblivelse fra lørdagsarrangement var ikke ulovlig forskelsbehandling	1165-1416

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

38

29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - ansættelse - afvisning	25-40984
------------	--	----------

12.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - afskedigelse - kommuner - kompetence - afvisning	23-66341
22.03.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om politisk anskuelse - afskedigelse - medhold	23-20364
17.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - afskedigelse - påklædning - ej medhold	21-25183
16.08.2024	Kommune dømt for forskelsbehandling: Krav om fastelavnsudklædning af pædagogmedhjælper var i strid med loven	22-10184
19.07.2023	Genoptagelse af sag om påstået religiøs forskelsbehandling ved afbrydelse af sprogkursus	22-58442
23.06.2023	Politisk partis krav om medlemskab for grafisk medarbejder var sagligt begrundet	21-54705
12.04.2023	Ligebehandlingsnævnet genoptager sag om religiøs forskelsbehandling efter ny EU-praksis men afviser realitetsbehandling	22-23258
29.10.2022	Afvisning af sag om påstået forskelsbehandling af folketingskandidat på grund af køn og religion	21-8536
29.10.2022	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om påstået diskrimination efter håndtryk og afslag på ansættelse	22-4401
29.10.2022	Afvisning af klage over påstået forskelsbehandling og chikane på grund af race og religion	22-25943
08.09.2022	Skønhedssalon dømt for forskelsbehandling efter afslag til elev med hovedtørklæde	20-54480
24.06.2022	Afslag på ansættelse af kristen ansøger var ikke udtryk for religiøs forskelsbehandling	21-17500
13.01.2022	Krav om håndtryk i lærerpraktik vurderet som ulovlig indirekte forskelsbehandling	19-43314
13.01.2022	Ligebehandlingsnævnet: Krav om håndtryk i praktikforløb udgjorde ulovlig forskelsbehandling af lærerstuderende	19-43316
14.09.2021	Lovligheden af krav om kristen tro ved ansættelse i folkekirkelig veteranstøtte	20-31946
06.07.2021	Afskedigelse af parkeringsvagt var sagligt begrundet i adfærd og ikke i religion	19-50291
09.02.2021	Vurdering af lovligheden af krav om medlemskab af folkekirken i stillingsopslag til socialt arbejde	20-6503
22.12.2020	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om bøn i arbejdstiden grundet behov for mundtlig bevisførelse	19-51543
04.08.2020	Lovligheden af krav om kirkemedlemskab for køkkenassistent i religiøs organisation	19-54232
17.12.2019	Afvisning af klage om religiøs forskelsbehandling og chikane grundet behov for mundtlig bevisførelse	19-7576
06.03.2019	Ulovlig afskedigelse af lærer grundet religiøst betinget afslag på lørdagsarbejde	18-22910
12.01.2019	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om politisk forskelsbehandling i boligforening grundet manglende ansættelsesforhold	18-39792

27.11.2018	Afvisning af klage over religiøs forskelsbehandling i en styrelses sagsbehandling uden for arbejdsmarkedet	18-47939
27.11.2018	Afvisning af klage over religiøs forskelsbehandling i en offentlig styrelses sagsbehandling	18-47941
27.11.2018	Afvisning af klage over religiøs forskelsbehandling hos offentlig styrelse uden for arbejdsmarkedet	18-47942
27.11.2018	Afvisning af klage over religiøs forskelsbehandling i styrelses sagsbehandling uden for arbejdsmarkedet	18-47954
08.06.2017	Afskedigelse af kendt politiker efter 11 dages ansættelse var ikke udtryk for ulovlig forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse	2016-6810-44627
08.06.2017	Sag om påstået religiøs diskrimination og chikane på voksenuddannelse afvist pga. bevisførelse	2016-6811-30532
10.12.2015	Afslag på specialopgave pga. manglende håndtryk til kvindelig medarbejder var ulovlig forskelsbehandling	2015-6810-19566
09.07.2015	Ortopædkirurgs klage over afskedigelse og afslag på genansættelse pga. religiøs overbevisning	2014-6810-37019
06.02.2015	Afvisning af klage over religiøse krav i ansættelsespolitik grundet manglende retlig interesse	2500124-10
06.02.2015	Vurdering af krav om medlemskab af folkekirken i kirkelige organisationers ansættelsesforhold	2500250-10
06.02.2015	Krav om at smage på svinekød under uddannelse til ernæringsassistent var i strid med forskelsbehandlingsloven	7100066-12
06.02.2015	Vurdering af lovligheden af krav om medlemskab af folkekirken i kirkelig hjælpeorganisation	7100132-12
06.02.2015	Ulovligt spørgsmål om religiøs overbevisning under ansættelsessamtale medførte godtgørelse	7100072-12
06.02.2015	Ulovlig afbrydelse af praktikophold på grund af politisk overbevisning medførte godtgørelse	7100344-12
06.02.2015	Afskedigelse af partileder kort efter afsløring af politisk tilhørsforhold udløser stor godtgørelse	2013-6810-40969

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

Gennemførelsen i dansk ret af direktivet om etnisk ligebehandling (Betænkning nr. 1422)

nr. 1422 · 2002 · Indenrigsministeriet