

**CAO BNR Nieuwradio
1 oktober 2025 t/m 31 december 2027**

De ondergetekenden, optredend namens

Werkgever;

BNR Nieuwradio (Business Nieuws Holding B.V.) gevestigd te Amsterdam, 1097 BL, Prins Bernhardplein 173,
enerzijds

en

Werknemersorganisatie;

de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ), gevestigd te Amsterdam, 1071 DR, Johannes Vermeerstraat 22,

anderzijds

komen het volgende overeen:

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 27 maanden: van 1 oktober 2025 t/m 31 december 2027

2. Salarissen

De salarissen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2026 3 % structureel
- per 1 januari 2027 3 % structureel

3. XYZ-regeling

De XYZ-regeling wordt onder de navolgende voorwaarden voortgezet voor de looptijd van de nieuwe cao:

- De X (arbeidsduur) kan niet lager worden vastgesteld dan gemiddeld 24 uur per week.

***NB:** Het aangegeven minimum van X, gemiddeld 24 uur per week, heeft betrekking op werknemers met een voltijd (fulltime) dienstverband (normale arbeidsduur). Voor werknemers met een deeltijd (parttime) dienstverband geldt het minimum van X naar rato conform het bovenvermelde voorbeeld.*

- De huidige teksten 'wederzijdse vrijwilligheid' en 'weigeren op basis van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang' worden gewijzigd in een tekst waarbij het recht op deelname wordt begrensd door concrete en aantoonbare omstandigheden (zoals rooster-/capaciteitsproblemen en/of economische redenen) waaruit blijkt dat deelname door de werknemer in redelijkheid niet van werkgever kan worden verlangd.

4. DUO studieschuld/vitaliteit

Werkgever onderzoekt de mogelijkheid voor een fiscaal vriendelijke regeling voor het aflossen van studieschuld bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) en voor het stimuleren van vitaliteit (abonnement op een sportschool of lidmaatschap van een sportvereniging).

Werkgever en decentraal overleg stellen vast of er binnen de Werkkostenregeling (WKR) ruimte is om deze aanwendingsmogelijkheden aan medewerkers aan te bieden en bepalen de kaders (doel, omvang, procedure, fiscaal).

5. Werkdruk

Werkgever en werknemers erkennen gezamenlijk het belang van het realiseren van een gezonde werkdruk voor het welzijn, de duurzame inzetbaarheid en de kwaliteit van het werk. De werkgever en het decentraal overleg evalueren periodiek het werkdrukbeleid en de getroffen maatregelen, en past deze zo nodig met een verbeterplan aan.

6. Rouw op het werk

Het verlies van een naaste is een ingrijpende gebeurtenis. Aandacht voor rouw op de werkvloer verdient aandacht. Het gaat daarbij vooral om het vinden van een antwoord op de vraag: wat heeft iemand nodig om uiteindelijk weer op een goede manier aan het werk te komen en te blijven. Dit is voor iedereen anders en is echt maatwerk. In de gemaakte afspraken is onder andere aandacht voor nazorg en flexibiliteit in werktijden.

7. Menstruatie- en overgangsklachten

Werkgever en werknemers erkennen dat menstruatie- en overgangsklachten invloed kunnen hebben op het werkvermogen en dat het noodzakelijk kan zijn om afspraken te maken om een werknemer met deze klachten te faciliteren.

8. Transitieverlof

Cao-partijen hebben afspraken gemaakt over transitieverlof.

9. Aanpassing toeslagen voor niet regelmatige diensten

Werkgever zal de toeslagen voor niet regelmatige diensten en bereikbaarheidsdiensten benchmarken met andere werkgevers in de branche en, mede met het oog op de nieuwe werkwijze die vanaf september 2026 in zal gaan, waar nodig aanpassen, ingaande per 1 september 2026.

Aldus overeengekomen, opgemaakt en ondertekend op 23 april 2026,

Werkgever:

Eugenie van Wiechen

E.H. van Wiechen
Business Nieuws Holding B.V.

Werknemersorganisatie:



J.P. Rico Teixeira
Nederlandse Vereniging van Journalisten