

Principeakkoord CAO Nederlandse Poppodia en -Festivals 2025–2026

Datum: 1 april 2025

Partijen:

- Werkgeversvereniging Nederlandse Poppodia en -Festivals (WNPF)
- Kunstenbond

Op 20 maart 2025 hebben WNPF en Kunstenbond een principeakkoord bereikt over de cao Poppodia en -Festivals voor de periode van **1 april 2025 tot en met 31 december 2026**. De gemaakte afspraken worden hieronder puntsgewijs weergegeven en zullen worden voorgelegd aan de achterbannen van beide partijen.

1. Loonsverhogingen 2025–2026

- Per 1 april 2025: structurele loonsverhoging van 2%
- Per 1 januari 2026: structurele loonsverhoging van 3%
- Per 1 november 2026: structurele loonsverhoging van 1%

2. Aanpassingen functiewaardering en loonontwikkeling

wijziging

- Schaal 1 komt te vervallen
- Per 1 april 2025 wordt een extra trede toegevoegd aan schaal 2 en 3
- Per 1 januari 2026 wordt nog een extra trede toegevoegd aan schaal 2 en 3
- Tredes die onder het wettelijk minimumloon vallen, komen te vervallen

3. Herziening functie- en loongebouw per 1 januari 2027

protocolafpraak

Om een transparante en voorspelbare overgang naar het nieuwe loongebouw te realiseren, hanteren partijen de volgende uitgangspunten:

3.1 Indeling en groeiperspectief

- Er komt een nieuw, helder gedefinieerd functiewaarderingssysteem op basis van de ORBA-systematiek
- Alle functies worden vooraf opnieuw geëvalueerd en in een passende schaal ingedeeld

3.2 Salarisontwikkeling

- Het nieuwe loongebouw sluit per 1 januari 2027 minimaal aan bij de prijsontwikkeling van de afgelopen tien jaar
- De invoering is gericht op loonsverhogingen voor achterblijvende lonen en het beheersbaar houden van loonkosten
- Werkgevers erkennen dat de lonen in de sector achterlopen op de inflatie en begrijpen dat loonindexatie het belangrijkste doel van de nieuwe afspraken is. Tegelijkertijd dicteert de financiële situatie van de leden van de WNPF dat van een directe inhaalslag geen sprake kan zijn. Het is dan ook voor de hand liggend om afspraken voor meerdere jaren te maken en daarbij een helder doel voor ogen te hebben. Het streven van de werkgevers is om met de invoering van het nieuwe functie- en loongebouw per 2027 de nog resterende inflatie achterstand van de afgelopen 10 jaar te hebben ingelopen. De verwachting is dat deze invoering voor de meeste medewerkers een positieve herziening van hun loon zal betekenen. Dit voorstel is dan ook bedoeld als een opstap naar deze structurele herziening

3.3 Invoeringsproces

- Er komt een zorgvuldige communicatie- en implementatieplanning, waarbij medewerkers inzicht krijgen in hun positie binnen het nieuwe loongebouw.

3.4 Zekerheid en stabiliteit

- Geen enkele medewerker gaat er in salaris op achteruit bij de invoering op 1 januari 2027

4. Mobiliteit: Brochure fietsplan

protocolafpraak

- Een brochure over mogelijkheden van een fietsenplan wordt toegankelijk gemaakt voor de medezeggenschap. Werkgever en medezeggenschap kunnen daarmee komen tot maatwerk binnen het poppodium of festival.

5. Overige arbeidsvoorwaarden

5.1 Oproepkrachten – Artikel 13

verduidelijking

- Bij een oproepovereenkomst is de oproepkracht niet verplicht aan de oproep gehoor te geven. De werkgever is niet verplicht om werk aan te bieden. Per

oproep garandeert de werkgever de oproepkracht ten minste drie aaneengesloten arbeidsuren zoals opgenomen in artikel 7:628a lid 1 BW.

5.2. Wijziging artikel 21 – Oproeptermijn

wijziging

- De huidige bepaling over 50%-vergoeding bij annulering binnen 48 uur komt te vervallen.

5.3 Jaarurensystematiek (JUS) - Artikel 14

wijziging

- Tijdens ziekte bouwen medewerkers geen plus- of minuren op
- Er komt een administratieve vereenvoudiging van de systematiek

5.4 Aantal vaste vrije feestdagen - Artikel 24 lid 4

wijziging

- Verhoging van drie naar vier per jaar.

5.5 Mogelijkheid tot het kopen van bovenwettelijke vakantiedagen

nieuw

- Werknemers krijgen de mogelijkheid extra dagen te kopen.

5.6 Nachttoeslag

wijziging

- De nachttoeslag wordt verhoogd van €2,75 naar €3,00 per uur. Deze toeslag zal vanaf 2027 meebewegen met de cao-indexatie.

5.7 Veilig reizen in de nacht

verduidelijking

Aanvulling op artikel 35

- Wanneer er in de nacht geen passend openbaar vervoer beschikbaar is en de werknemer daardoor is aangewezen op eigen vervoer of een taxi, bespreken werkgever en werknemer samen de mogelijke extra reiskosten en eventuele veiligheidsrisico's. Op basis van redelijkheid en billijkheid wordt gezocht naar een passende oplossing, afgestemd op de persoonlijke situatie van de werknemer. De werkgever houdt rekening met een gehele of gedeeltelijke tegemoetkoming in de extra kosten die dit met zich mee kan brengen en stemt dit af met de medezeggenschap. Daarbij worden maatwerkoplossingen actief overwogen om veilig nachtelijk reizen zo goed mogelijk te waarborgen.

5.8 Thuiswerkvergoeding - Artikel 37

wijziging

- Werkgever vergoedt de meerkosten voor werknemers die thuiswerken. De vergoeding is gelijk aan de maximale onbelaste thuiswerkvergoeding: voor 2025 is dit €2,40 per dag. Werkgever en werknemer stemmen met elkaar af wanneer de werknemer thuis werkt. Voor de dagen dat een werknemer thuis werkt ontvangt de werknemer een vergoeding van €2,40.

5.9 RVU-regeling – Aanvulling op Artikel 57

wijziging

- De werkgever heeft de plicht om de werknemer te informeren over de financiële consequenties van het gebruik maken van deze regeling, dat wil zeggen de gevolgen voor het inkomen gedurende de RVU-periode en de consequenties voor het ouderdomspensioen.

5.10 Sociaal Fonds Podiumkunsten (SFPK)

nieuw

- Werkgevers in de sector sluiten zich aan bij het SFPK
- De premie bedraagt 0,8%:
 - 0,65% ten laste van de werkgever
 - 0,15% ten laste van de werknemer

5.11 Pensioen

protocolafpraak

- Het huidige pensioenartikel wordt aangepast aan de nieuwe Wet toekomst pensioenen
- Het hanteren van de minimale voorwaarden uit het huidige artikel blijft uitgangspunt
- De financiële gevolgen worden doorgerekend om de minimale voorwaarden in het nieuwe pensioenstelsel te onderbouwen
- Omdat aanpassing niet vóór 1 april 2025 haalbaar is, wordt hierover een protocolafpraak gemaakt

6. Vervolgproces

Dit principeakkoord wordt voorgelegd aan de achterbannen van WNPf en Kunstenbond.
Bij instemming zal het worden omgezet in een definitieve cao-tekst. Nadere
tekstvoorstellen worden uitgewerkt en in onderling overleg afgestemd.

Namens WNPf:

Handtekening:

Johan de Jong

Namens Kunstenbond:

Handtekening:

Pepijn ten Kate

Bijlage 1

Artikel 29 Toevoeging lid 5 (aanpassing salarisschalen):

5. Door de aanhoudende stijging van het Wettelijk Minimumloon (WML) zijn de onderste tredes van schaal 1, 2 en 3 inmiddels onder het niveau van het WML komen te liggen. Dit betekent dat deze tredes feitelijk niet meer toepasbaar zijn en aangepast moeten worden om te voldoen aan de wettelijke ondergrens. Daarom worden per 2025 en 2026 de volgende maatregelen genomen:

- a. Schaal 1 komt te vervallen.*
- b. Per 1 april 2025 wordt een extra trede toegevoegd aan schaal 2 en 3.*
- c. Per 1 januari 2026 wordt een extra trede toegevoegd aan schaal 2 en 3.*
- d. Tredes die onder het wettelijk minimumloon vallen, worden verwijderd.*

Artikel 13 – Oproepovereenkomst in de vorm van een 0-urencontract

Oorspronkelijke tekst artikel 13.2:

Bij een 0-urencontract is de oproepkracht niet verplicht aan de oproep gehoor te geven. De werkgever is niet verplicht om werk aan te bieden.

Nieuwe tekstvoorstel:

Bij een oproepovereenkomst is de oproepkracht niet verplicht aan de oproep gehoor te geven. De werkgever is niet verplicht om werk aan te bieden. Per oproep garandeert de werkgever de oproepkracht ten minste drie aaneengesloten arbeidsuren zoals opgenomen in artikel 7:628a lid 1 BW.

Artikel 21 – Oproeptermijn

Oorspronkelijke tekst artikel 21 lid 4:

In aanvulling op de wettelijke regeling geldt dat wanneer een oproep minder dan 48 uur maar meer dan 24 uur voor aanvang van de werkzaamheden wordt ingetrokken, de werknemer recht heeft op 50% van het loon over het aantal uur waarvoor hij was opgeroepen.

Wijziging tekst:

Lid 4 komt te vervallen.

Artikel 14 Jaarurensystematiek

Wijziging tekst:

1. *De werkgever kan voor medewerkers een jaarurensysteem invoeren. Invoering van het jaarurensysteem heeft tot gevolg dat per kalenderjaar een arbeidsduur wordt overeengekomen, waarbij de spreiding van de tijdens het kalenderjaar te werken uren overeenkomstig lid 4 van dit artikel wordt vastgesteld. In iedere maand van het kalenderjaar ontvangt de betrokken werknemer een evenredig deel van het salaris, ongeacht het aantal gewerkte uren in die maand. De periode van afrekening als bedoeld in artikel 11 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is gelijk aan het kalenderjaar. Het is mogelijk om in afwijking van het bovenstaande te kiezen voor een jaarurensysteem op basis van 12 maanden, niet zijnde een kalenderjaar.*

2. *De werkgever kan naar keuze de jaarurensystematiek inrichten op basis van netto uren of bruto uren.*

Bruto uren De jaarlijkse bruto arbeidsduur bij een volledig dienstverband is gelijk aan het aantal werkdagen in een (kalender)jaar vermenigvuldigd met 7,6 uren. Na vermindering van de jaarlijkse bruto arbeidsduur met verlof als bedoeld in hoofdstuk E van deze cao resteert de jaarlijkse netto arbeidsduur.

Bij een deeltijd dienstverband wordt de jaarlijkse arbeidsduur berekend naar rato van de deeltijdfactor.

Bij een dienstverband dat gedurende het (kalender)jaar aanvangt of eindigt wordt de jaarlijkse arbeidsduur naar rato vastgesteld door het aantal resterende volledige werkweken te vermenigvuldigen met de gemiddelde arbeidsduur van 38 uren per week.

Het jaarlijks verlof als bedoeld in hoofdstuk E van deze cao, wordt, in overleg met werkgever, opgenomen in lopende (kalender)jaar. De verlofplanning wordt tijdig afgestemd en opgenomen in de roostering ten laste van de bruto overeengekomen uren per maand.

3. *De werkgever en de werknemer spannen zich ervoor in om een zodanige jaarlijkse netto arbeidsduur overeen te komen dat na het einde van het kalenderjaar geen verrekening hoeft plaats te vinden van plusuren of minuren.*
4. *De werkgever en de werknemer maken ieder jaar afspraken over de spreiding van de jaarlijkse arbeidsduur in het daaropvolgende jaar, waarbij zij voor iedere maand een inschatting maken van het aantal te werken uren. De afspraken bedoeld in dit artikellid worden schriftelijk of elektronisch vastgelegd. Fluctuaties van meer dan 30% van de maandelijkse arbeidsomvang zijn alleen toegestaan wanneer werknemer en werkgever hier beiden toe akkoord zijn.*

De werkgever zorgt ervoor dat zowel de werkgever als de werknemer gedurende het (kalender)jaar waarin het jaarurensysteem wordt toegepast, inzage hebben in:

- a. de afspraken over het aantal overeengekomen uren per (kalender)jaar;*
- b. de afspraken over de spreiding van de overeengekomen uren over het (kalender)jaar;*
- c. het aantal feitelijk gewerkte uren, bijgewerkt tot het moment van raadpleging. Wanneer de feitelijke arbeidsomvang meer dan 20% afwijkt van het aantal afgesproken of vastgestelde aantal arbeidsuren per kwartaal, treden de werkgever en de werknemer in overleg om de spreiding van het aantal overeengekomen uren zodanig aan te passen dat aan het einde van het (kalender)jaar geen plusuren of minuren resteren. Deze aanpassing van de afspraken over de spreiding wordt schriftelijk of elektronisch vastgelegd.*

5. Wanneer na afloop van het (kalender)jaar sprake is van plusuren, worden die plusuren vergoed in tijd of in geld, naar keuze van de werknemer.
 - a. Bij de keuze voor vergoeding in geld vindt betaling uiterlijk plaats in februari van het volgende kalenderjaar of uiterlijk binnen 2 maanden na afloop van jaarurenovereenkomst die niet binnen een kalenderjaar valt.*
 - b. Bij een keuze voor vergoeding in tijd, neemt de werknemer de plusuren op vóór 1 april van het volgende kalenderjaar of binnen 3 maanden na afloop van jaarurenovereenkomst die niet binnen een kalenderjaar valt.*
 - c. Plusuren worden aangemerkt als overwerkuren in de zin van art. 25 tenzij gedurende het jaar afspraken zijn gemaakt over extra te werken uren (de zogenaamde meerwerkuren waarvoor geldt dat de werknemer daarmee moet instemmen) zonder dat daarvoor de overwerktoeslag geldt.*
6. In geval van arbeidsongeschiktheid als bedoeld in art. 43 van deze cao behoudt de werknemer aanspraak op het in dat artikel genoemde salaris.
 - a. Voor de vaststelling van het aantal te werken uren geldt dat de werknemer die arbeidsongeschikt is, geacht wordt het aantal uren te hebben gewerkt dat op grond van lid 4 of lid 5 van dit artikel is conform gemaakte afspraken.*
 - b. Wanneer de werknemer tijdens één kalendermaand zowel arbeidsongeschikt als arbeidsgeschikt is, is het aantal uren dat de werknemer geacht wordt te hebben gewerkt tijdens arbeidsongeschiktheid, gelijk aan het gemiddelde van het aantal uren dat op grond van lid 4 of lid 5 voor die maand is ingeschat of vastgesteld. Als gevolg van de arbeidsongeschiktheid lopen werknemers géén plus of min-uren op. In geval de arbeidsongeschiktheid voortduurt na afloop van het rooster/kalenderjaar geldt dat dat het gemiddeld aantal uren conform de omvang van de arbeidsovereenkomst het uitgangspunt is bij de telling van de (fictief) gewerkte uren.*
 - c. Wanneer de arbeidsongeschiktheid voortduurt na het einde van het (kalender)jaar, geldt vanaf dat moment de gemiddelde arbeidsduur per maand. Die gemiddelde arbeidsduur is gelijk aan het totaal aantal uren waarover in het voorafgaande (kalender)jaarsalaris is betaald gedeeld door 12 maanden.*

7. *Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens het **(kalender)**jaar waarin het jaarurensysteem wordt toegepast, geldt het gemiddeld aantal uren per maand als de overeengekomen arbeidsduur.*

a. Indien de werknemer feitelijk minder uren heeft gewerkt dan de gemiddeld overeengekomen arbeidsduur per maand zoals in lid 1 genoemd, stelt de werkgever de werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid het aantal te weinig gewerkte uren in te halen tijdens de opzegtermijn.

b. Indien de werknemer feitelijk meer uren heeft gewerkt dan de gemiddeld overeengekomen arbeidsduur per maand zoals hiervoor genoemd, stelt de werkgever de werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid het aantal te veel gewerkte uren als vrije tijd op te nemen tijdens de opzegtermijn.

c. Wanneer bij het einde van de arbeidsovereenkomst minder uren zijn gewerkt dan de gemiddeld overeengekomen arbeidsduur per maand, is de werkgever bevoegd deze uren te verrekenen met de eindafrekening tot ten hoogste 1/12 van de jaarlijkse netto arbeidsduur, met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

d. Wanneer bij het einde van de arbeidsovereenkomst meer uren zijn gewerkt dan de gemiddeld overeengekomen arbeidsduur per maand, worden deze uren bij de eindafrekening uitbetaald tegen 100% van het overeengekomen loon per uur.

Artikel 24 – Feestdagen

Oorspronkelijke tekst artikel 24 lid 4:

Werkgever zal het werk zo organiseren dat werknemer ten minste drie feestdagen per jaar vrij zal hebben.

Nieuwe tekst:

Werkgever zal het werk zo organiseren dat werknemer ten minste vier feestdagen per jaar vrij zal hebben.

Artikel 37 – Thuiswerkvergoeding

Oorspronkelijke tekst:

1. Werkgever vergoedt de meerkosten voor werknemers die thuiswerken. De vergoeding is €2,35 per dag.
2. Werkgever en werknemer stemmen met elkaar af wanneer een werkdag als een thuiswerkdag geldt.

Wijziging tekst:

1. *Werkgever vergoedt de meerkosten voor werknemers die thuiswerken. De vergoeding is gelijk aan de maximale onbelaste thuiswerkvergoeding: voor 2025 is dit €2,40 per dag.*
2. *Werkgever en werknemer stemmen met elkaar af wanneer de werknemer thuis werkt. Voor de dagen dat een werknemer thuis werkt ontvangt de werknemer een vergoeding conform lid 1.*

Artikel 32 – Nachttoeslag**Oorspronkelijke tekst:**

Er geldt een nachttoeslag van €2,75 per uur voor werkzaamheden tussen 01:00 en 08:00 uur.

Nieuwe tekst:

De nachttoeslag wordt verhoogd naar €3,00 per uur voor werkzaamheden tussen 01:00 en 08:00 uur. Deze toeslag zal vanaf 2027 meebewegen met de cao-indexatie.

Artikel 35 – Reizen gedurende de nachturen woon-werkverkeer**Oorspronkelijke tekst:**

1. De werknemer moet na het werk veilig naar huis kunnen reizen, ook gedurende de nachtelijke uren. Wanneer verwacht wordt dat dit lopend of op de fiets niet mogelijk is, ligt het voor de hand dat de werkgever hiervoor zijn verantwoordelijkheid neemt. In dat geval treedt werkgever hierover in overleg met de medezeggenschap van de organisatie om tot concrete en passende afspraken te komen en maakt hiervoor een plaatselijke regeling.

Toevoeging aan bestaande artikeltekst:

Wanneer er in de nacht geen passend openbaar vervoer beschikbaar is en de werknemer daardoor is aangewezen op eigen vervoer of een taxi, bespreken werkgever en werknemer samen de mogelijke extra reiskosten en eventuele veiligheidsrisico's. Op basis van redelijkheid en billijkheid wordt gezocht naar een passende oplossing, afgestemd op de persoonlijke situatie van de werknemer. De werkgever houdt rekening met een gehele of gedeeltelijke tegemoetkoming in de extra kosten die dit met zich mee kan brengen en stemt dit af met de medezeggenschap. Daarbij worden maatwerkoplossingen actief overwogen om veilig nachtelijk reizen zo goed mogelijk te waarborgen.

Artikel 48 – Kopen van verlof (toegevoegd)

- 1. Werknemers kunnen per kalenderjaar eenmaal de overeengekomen arbeidsduur per week aan verlofdagen bijkopen, met een maximum van vijf dagen bij een voltijd dienstverband.*
- 2. Voorwaarde is dat er geen openstaande bovenwettelijke verlofdagen, leeftijdsdagen of compensatie-uren zijn.*
- 3. De inhouding wordt gebaseerd op het bruto uurloon inclusief vakantietoeslag.*
- 4. De bijgekochte dagen worden toegevoegd aan het bovenwettelijk verlof van dat kalenderjaar.*

Artikel 57 – Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

Toevoeging:

- 3. De werkgever voorziet de werknemer desgevraagd van een financieel overzicht over de hoogte van de RVU-regeling en de gevolgen voor het ouderdomspensioen.*

Artikel 69 - Sociaal Fonds Podiumkunsten (SFPK) - nieuw

1. Werkgevers in de sector sluiten zich aan bij het SFPK
2. De premie bedraagt 0,8%:
 - 0,65% ten laste van de werkgever
 - 0,15% ten laste van de werknemer

Bijlage 1 Protocollaire afspraken

1. Herziening functie- en loongebouw per 1 januari 2027

Om een transparante en voorspelbare overgang naar het nieuwe loongebouw te realiseren, hanteren partijen de volgende uitgangspunten:

Indeling en groeiperspectief

- Er komt een nieuw, helder gedefinieerd functiewaarderingssysteem op basis van de ORBA-systematiek
- Alle functies worden vooraf opnieuw geëvalueerd en in een passende schaal ingedeeld

Salarisontwikkeling

- Het nieuwe loongebouw sluit per 1 januari 2027 minimaal aan bij de prijsontwikkeling van de afgelopen tien jaar
- De invoering is gericht op loonsverhogingen voor achterblijvende lonen en het beheersbaar houden van loonkosten
- Werkgevers erkennen dat de lonen in de sector achterlopen op de inflatie en begrijpen dat loonindexatie het belangrijkste doel van de nieuwe afspraken is. Tegelijkertijd dicteert de financiële situatie van de werkgevers dat van een directe inhaalslag geen sprake kan zijn. Het is dan ook voor de hand liggend om afspraken voor meerdere jaren te maken en daarbij een helder doel voor ogen te hebben.
Het streven van de werkgevers is om met de invoering van het nieuwe functie- en loongebouw per 2027 de nog resterende inflatie achterstand van de afgelopen 10 jaar te hebben ingelopen. De verwachting is dat deze invoering voor de meeste medewerkers een positieve herziening van hun loon zal betekenen. Dit voorstel is dan ook bedoeld als een opstap naar deze structurele herziening.

Invoeringsproces

- In 2026 wordt een overgangsregeling vastgesteld die medewerkers inzicht geeft in hun positie binnen het nieuwe loongebouw
- Er komt een duidelijke communicatie- en implementatieplanning, inclusief individuele gesprekken met medewerkers

Zekerheid en stabiliteit

- Geen enkele medewerker gaat er in salaris op achteruit bij de invoering op 1 januari 2027

2. Artikel 54 – Pensioen

1. Het huidige pensioenartikel wordt aangepast aan de nieuwe Wet toekomst pensioenen
2. Het hanteren van de minimale voorwaarden uit het huidige artikel blijft uitgangspunt
3. De financiële gevolgen worden doorgerekend om de minimale voorwaarden in het nieuwe pensioenstelsel te onderbouwen
4. Partijen spreken af uiterlijk vóór 1 januari 2026 tot implementatie en tekstwijziging van artikel 54 te komen.

3. Mobiliteit - Brochure fietsplan

- Brochure over mogelijkheden van een fietsenplan wordt toegankelijk gemaakt voor de medezeggenschap. Werkgever en medezeggenschap kunnen daarmee komen tot maatwerk binnen het poppodium of festival.