

Vergaderjaar 2022–2023

**36 130**

## **Regels ter bevordering van goed verhuurderschap en het voorkomen en tegengaan van ongewenste verhuurpraktijken (Wet goed verhuurderschap)**

**Nr. 28**

### **GEWIJZIGD AMENDEMENT VAN DE LEDEN VAN BAARLE EN BOULAKJAR TER VERVANGING VAN DAT GEDRUKT ONDER NR. 24**

Ontvangen 22 februari 2023

De ondergetekenden stellen het volgende amendement voor:

I

In artikel 1 wordt in de alfabetische volgorde ingevoegd:  
*woondiscriminatie*: het bij het aanbieden of verhuren van woon- of verblijfsruimte handelen in strijd met artikel 7 van de Algemene wet gelijke behandeling of met paragraaf 3a van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte.

II

Na artikel 2 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

#### **Artikel 2a**

1. Ter uitvoering van artikel 2 beschikt een verhuurder, verhuurbemiddelaar of beheerder van een woon- of verblijfsruimte in ieder geval over een werkwijze die gericht is op voorkoming van woondiscriminatie.

2. De verhuurder, verhuurbemiddelaar of beheerder van een woon- of verblijfsruimte neemt in het kader van die werkwijze doeltreffende maatregelen en voert deze uit. Hij is daarbij in ieder geval gehouden werknemers die vanwege hun functie handelingen verrichten om een overeenkomst van huur van een woon- of verblijfsruimte tot stand te brengen, te informeren over voorkoming van woondiscriminatie en de maatregelen.

3. De verhuurder, verhuurbemiddelaar of beheerder van een woon- of verblijfsruimte past de werkwijze en maatregelen aan als de daarmee opgedane ervaring daartoe aanleiding geeft.

4. De verhuurder, verhuurbemiddelaar of beheerder van een woon- of verblijfsruimte zorgt ervoor dat eenieder kennis kan nemen van de geldende werkwijze.

5. De verhuurder, verhuurbemiddelaar of beheerder van een woon- of verblijfsruimte legt de werkwijze en de daarbij behorende maatregelen schriftelijk vast. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over de werkwijze.

### **Toelichting**

Woningmarktdiscriminatie is een groot probleem in Nederland. Uit onderzoek blijkt dat een groot percentage van makelaars bereid is om mee te gaan met een discriminerend verzoek. Uit de laatste monitor<sup>1</sup>, die jaarlijks wordt uitgevoerd, bleek onder andere dat profielen met een Marokkaans klinkende mannennaam een 23% lagere kans hebben om uitgenodigd te worden voor een bezichtiging dan profielen met een Nederlands klinkende mannennaam. Ook bleek dat 35% van de benaderde woningbemiddelaars zich duidelijk bereid toonden om mee te werken aan het discriminerende verzoek om kandidaten uit te sluiten op basis van afkomst. Bij 34% van de woningbemiddelaars werd het discriminerende verzoek niet sterk afgekeurd en zodoende kon discriminatie gefaciliteerd worden. Wederom bleek dus een overgrote meerderheid van woningbemiddelaars bereid te zijn om in te gaan op een discriminerend verzoek. De indieners is er alles aan gelegen om verboden onderscheid te voorkomen. Uitsluiting van mensen op de woningmarkt gebeurt soms moedwillig. Vaker geldt echter dat sprake is van onbewuste vooroordelen bij bedrijven en organisaties. Indieners zien in voorliggend amendement een effectieve wijze om woningmarktdiscriminatie tegen te gaan.

De indieners voorzien met dit amendement allereerst in een definitie van het fenomeen woningmarktdiscriminatie. De indieners van dit amendement voorzien voorts in het toevoegen van bepalingen die maken dat een verhuurder, verhuurbemiddelaar of beheerder van een woon- of verblijfsruimte een werkwijze heeft tegen woningmarktdiscriminatie en in het kader van die werkwijze maatregelen neemt. Verder voorziet het amendement in bepalingen die een verhuurder, verhuurbemiddelaar of beheerder van een woon- of verblijfsruimte verzoeken werknemers te informeren over deze werkwijze en om deze werkwijze aan te passen wanneer opgedane ervaring hiertoe aanleiding geeft. Voorts neemt het amendement een bepaling op die de verhuurder, verhuurbemiddelaar of beheerder van een woon- of verblijfsruimte verzoekt deze werkwijze op schrift te stellen. Om een verhuurder, verhuurbemiddelaar of beheerder van een woon- of verblijfsruimte in staat te stellen om een schriftelijke werkwijze op te stellen en deze indien nodig voor instemming voor te leggen aan de ondernemingsraad geldt een implementatietermijn, waarbij wordt uitgegaan van een periode van minimaal negen maanden na publicatie van de wet. Indien het vermoeden bestaat dat deze verhuurder, verhuurbemiddelaar of beheerder van een woon- of verblijfsruimte niet beschikt over een werkwijze als bedoeld in het eerste lid, kunnen burgemeester en wethouders de wettelijke mogelijkheden benutten om naleving te bewerkstelligen. Hierbij volgen de indieners de bedoeling van de regering bij het wetsvoorstel, namelijk dat een sanctie van burgemeester en wethouders in de regel eerst gebaseerd is op het bieden van de mogelijkheid tot herstel, voordat overgegaan wordt op een bestuurlijke boete. Voorts kan bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere regels worden gesteld over de werkwijze.

Van Baarle  
Boulakjar

---

<sup>1</sup> Monitor discriminatie bij woningverhuur 2022, Verwey Jonker Instituut.