



Goed verhuurderschap bij de selectieprocedure per 1-1-2024

Afgelopen zomer is de Wet goed verhuurderschap (hierna: de "wet") grotendeels van kracht geworden. De wet moet onder meer woondiscriminatie door verhuurders en verhuurbemiddelaars voorkomen. Hiertoe moet per 1 januari 2024 een duidelijk en transparant selectieproces gehanteerd worden op basis van objectieve criteria. Deze selectieprocedure dient in een werkwijze te zijn opgenomen. In dit artikel lees je meer over deze wettelijk verplichte selectieprocedure met bijbehorende werkwijze (lees [hier](#) de hoofdlijnen van de wet en [hier](#) over de informatieverstrekkingsplicht).

Ongerechtvaardigd onderscheid

Discriminatie is verboden. Onderscheid maken op basis van ras, geloofsovertuiging, politieke overtuiging, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte is strafbaar. Dit ziet niet alleen toe op het uitsluiten van personen op grond van bovenstaande criteria. Ook extra vereisten voor het sluiten van een (huur)overeenkomst, of het beëindigen daarvan, voor specifieke mensen kan discriminatoir zijn. Verhuurders en verhuurbemiddelaars moesten zich al houden aan het verbod op ongerechtvaardigd onderscheid. Voor hen is nu in de wet ook een specifiek verbod opgenomen tot woondiscriminatie. Er mag bij het aanbieden of verhuren van woon- of verblijfsruimte niet in strijd worden gehandeld 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.

Verplichte selectieprocedure

Verhuurders en verhuurbemiddelaars hebben dan ook ter voorkoming van ongerechtvaardigd onderscheid de volgende verplichtingen uit de wet (art. 2 lid 2 (a)). Zij moeten een heldere en transparante selectieprocedure hanteren. En hierbij worden objectieve selectiecriteria gebruikt en gecommuniceerd bij het openbaar aanbieden van de woon- of verblijfsruimte. Ook moet de keuze voor de uiteindelijke kandidaat gemotiveerd medegedeeld worden aan de afgewezen kandidaat-huurders.

Wat zijn dan objectieve en niet discriminerende selectiecriteria? Volgens de wetgever is er hiervan sprake indien bijvoorbeeld de verhuurder of verhuurbemiddelaar bij de selectie gebruik maakt van een woonruimteverdeelsysteem dat is gericht op volgorde van aanmelding of op de inschrijfduur, zoals bij woningcorporaties vaak het geval is. Andere objectieve en niet discriminerende selectiecriteria (niet afkomstig van de wetgever) kunnen bijvoorbeeld zijn: inkomensgegevens, de samenstelling van het gezin (alleen- of samenwonend, met of zonder kinderen), controle van legitimatiebewijzen en / of de aanwezigheid van een positieve verhuurdersverklaring.

Particulieren mogen extra eisen stellen aan de kandidaat-huurder indien de huurwoning gekenmerkt wordt door een privé-karakter. Bijvoorbeeld als de verhuurder een kamer in de eigen woning verhuurt. Daarnaast mogen particulieren die de woning binnen het eigen netwerk aanbieden, dus niet openbaar, ook extra eisen stellen.

Werkwijze ter voorkoming van woondiscriminatie

Om de verplichte selectieprocedure uit te voeren, geldt dat verhuurders en verhuurbemiddelaars in ieder geval over een werkwijze beschikken die gericht is op het voorkomen van woondiscriminatie (art. 3 van de wet). In het kader van die werkwijze moeten doeltreffende maatregelen worden genomen en uitgevoerd. Deze werkwijze en bijbehorende



Goed verhuurderschap bij de selectieprocedure per 1-1-2024

maatregelen moeten schriftelijk worden vastgelegd. Mocht de ervaring daartoe aanleiding geven, dan zullen de werkwijze en de genomen maatregelen aangepast moeten worden. De actuele werkwijze moet ook door eenieder te raadplegen zijn. Daarbij komt dat verhuurders en verhuurbemiddelaars tevens hun werknemers die huurovereenkomsten sluiten of voorbereiden, informeren en begeleiden ter herkenning en voorkoming van woondiscriminatie.

Aanbevelingen voor de werkwijze

Wat moet er dan in de voormelde werkwijze zijn opgenomen? Een werkwijze kan de volgende elementen bevatten:

1. De omschrijving van het selectieproces;
bijvoorbeeld: de (openbare) aanbidding van de woning, wijze van reactie door gegadigde, eventuele bezichtiging, (financiële) screening, eventuele toewijzing en het mogelijk daarop volgend aanbod tot een huurovereenkomst en de motivatie van gekozen huurder aan afgewezen kandidaat-huurders.
2. De geldende objectieve selectiecriteria;
bijvoorbeeld: de volgorde van binnenkomst van de reacties, inkomensgegevens en eventuele verhuurdersverklaring.
3. De door verhuurder op te vragen relevante gegevens;
bijvoorbeeld: contactgegevens, legitimatiebewijs, samenstelling van het gezin, bewijs van opgegeven hoogte van het maandelijks inkomen en het bedrag van de huidige huur en/of een verhuurdersverklaring.
4. De getroffen maatregelen ter voorkoming van woondiscriminatie;
bijvoorbeeld: het van toepassing verklaren van de werkwijze binnen het kantoor, het (contractueel) verbinden van de verhuurmedewerkers aan de op kantoor geldende werkwijze, het volgen van relevante cursussen en opleidingen.

Daarnaast kan het bij het opstellen van de eigen werkwijze raadzaam zijn om de [NVM-Leaflet](#) 'Wijs discriminatie de deur' te gebruiken. Net zoals deze [website](#) en de [brochure](#) 'Discriminatie op de woningmarkt', beide afkomstig van de Rijksoverheid. Overigens heeft de ROZ een handreiking gepubliceerd voor de werkwijze bij de selectie van nieuwe huurders, zie [hier](#).

De werkwijze in de praktijk

Naast bovenstaande aanbeveling heeft de Juridische Dienst ook een voorbeeld werkwijze opgesteld, zie [hier](#) en ook op het ledenportaal (onder Wonen – huurmarkt / Woonruimte NVM). De werkwijze is te gebruiken bij het openbaar aanbieden van huurwoningen en is ter voorkoming van woondiscriminatie in de dagelijkse verhuurpraktijk. De werkwijze moet schriftelijk worden vastgelegd en dient voor iedereen te raadplegen zijn. Het is dan ook raadzaam om deze op de eigen kantoorwebsite te plaatsen.

De werkwijze dient als voorbeeld en kan naargelang het eigen kantoorbeleid worden aangepast, mits de daarin opgenomen werkwijze ten behoeve van de selectieprocedure bij verhuur helder en niet-discriminatoire is.

Inwerkingtreding

De wet is grotendeels per 1 juli 2023 van kracht geworden. Sindsdien gelden de algemene regels, zoals ook het verbod op ongerechtvaardigd onderscheid door verhuurders en verhuurbemiddelaars (hetgeen overigens al verboden was op grond van andere wet- en regelgeving). Vanaf 1 januari 2024 is de verplichting in werking getreden tot het hebben van



Goed verhuurderschap bij de selectieprocedure per 1-1-2024

bovengemelde selectieprocedure met werkwijze (net zoals de verplichting tot het schriftelijk informeren van de huurder over het gemeentelijk meldpunt inzake het niet naleven van de regels van goed verhuurderschap, zie hierover het desbetreffende artikel).

Conclusie

De wet verplicht verhuurders en verhuurbemiddelaars tot goed verhuurderschap. Zo is het onder andere verboden om ongerechtvaardigd onderscheid te maken bij verhuur en de bemiddeling hierbij. Woondiscriminatie is met de wet dus expliciet verboden. Om deze vorm van discriminatie te voorkomen moet je een duidelijke selectieprocedure gebruiken met niet-discriminerende selectiecriteria. Vanaf 1 januari 2024 moet je dit in een werkwijze vastleggen, openbaar maken en aanpassen indien nodig. Deze werkwijze deel je met de medewerkers. Met de informatie uit dit artikel en de voorbeeld werkwijze kan je de eigen selectieprocedure en werkwijze opstellen.

Als je verdere vragen over de Wet goed verhuurderschap hebt, neem dan contact op met de Juridische Dienst via telefoonnummer 030 608 51 81 of e-mail naar jd@nvm.nl.

