

## Beleidsnota Huisvesting internationale werknemers

### 1. Inleiding

De wereld rondom het huisvesten van internationale werknemers staat niet stil. De arbeidsmarkt is grensoverschrijdend en in Nederland is er behoefte om gebruik te maken van de kwaliteiten die deze groep kan bieden. Inmiddels staat vast dat een gezonde economische ontwikkeling niet mogelijk is zonder de inzet van internationale werknemers.

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het waarborgen van de openbare orde en veiligheid, woongebouwen en voor het bewaken van de ruimtelijke kwaliteit van en leefbaarheid in de fysieke leefomgeving. Dit maakt het noodzakelijk beleid te voeren.

De werkgevers, waaronder de uitzendorganisaties, die internationale werknemers in dienst nemen, zijn verantwoordelijk voor het aanbieden van adequate huisvesting. Dit betekent niet automatisch dat zij zelf huisvesting beschikbaar stellen, zij kunnen ook bemiddelen bij het verkrijgen van huisvesting. Bij de huisvesting gaat het niet alleen om het wonen, maar ook om het werken en samenleven. Denk hierbij aan de arbeidsomstandigheden, arbeidsrelatie, de situatie op de werkvloer, het spreken van de Nederlandse taal en integratie. Het meedoen in de samenleving is belangrijk. Hierdoor krijgt men meer begrip voor elkaar. In deze aspecten hebben de werkgevers en uitzendbureaus een verantwoordelijkheid, samen met de internationale werknemers zelf.

De huisvesting van internationale werknemers is een thema dat in regioverband speelt. De situatie is per gemeente wisselend. In de ene gemeente werken werknemers in andere sectoren dan in andere gemeenten (bijvoorbeeld meer in de agrarische sector dan in de industrie of logistiek). De ene gemeente heeft een grotere opgave dan de andere gemeente. Dit vraagt om maatwerk en soms ook andere huisvestingsvormen waardoor regionaal beleid niet logisch is. Via lokaal beleid legt de gemeente vast hoe zij kan voorzien in de opgave voor het huisvesten van internationale werknemers en hoe deze groep kan worden geholpen om hun weg te vinden in Nederland.

#### 1.1 Gegevens omtrent internationale werknemers in Bergen

Het Centraal Bureau voor de Statistiek brengt met regelmaat in beeld via een migrantenmonitor hoeveel migranten werkzaam zijn in Nederland en in welke sectoren (zie voor meer informatie [Migrantenmonitor 2020 \(cbs.nl\)](#)). In de sector "verhuur en overige zakelijke diensten" is de grootste groep internationale werknemers werkzaam. De meest recente monitor is in 2022 uitgebracht en bevat cijfers t/m 2020. Door de jaren heen is er sprake van een gestage groei aan internationale werknemers. Uit diverse gegevens blijkt dat de behoefte ook niet afneemt.

In 2012 telde de regio Noord-Limburg 12.640 internationale werknemers. Uit de cijfers tussen 2017 en 2020 blijkt dat de aantallen internationale werknemer die in deze regio werkzaam zijn, zijn gestegen. In 2019 was er een piek van 33.900 personen, terwijl in 2020 dit was gedaald naar 25.200 personen. Wellicht is dit het effect van de Coronapandemie geweest welke in 2020 mondiaal de nodige effecten met zich meebracht. In de gemeente Bergen waren in december 2020, 400 internationale werknemers werkzaam, waarvan 200 in de Basisregistratie personen (BRP) waren ingeschreven.

#### Prognoses

In opdracht van de regio Noord-Limburg heeft E'til 2018 een QuickScan uitgevoerd naar de toekomstige vraag naar internationale werknemers. Op basis van prognoses van de regionale arbeidsmarktsituatie zijn enkele scenario's uitgewerkt. Uit alle scenario's blijkt dat er behoefte is aan internationale werknemers. Wel is het zo dat als gevolg van seizoeneffecten de behoefte aan internationale werknemers in bepaalde periodes gedurende het jaar hoger is. De verwachting is dat de behoefte aan internationale werknemers sowieso blijft bestaan tot 2030. Gedurende deze periode neemt de potentiële beroepsbevolking in Noord-Limburg met ongeveer 13.400 personen af tot 198.900 personen, terwijl de werkgelegenheid naar verwachting toeneemt.

#### Huisvestingsbehoefte binnen de gemeente Bergen

In het voortraject om te komen tot nieuw beleid is de Bergense behoefte aan huisvestingsmogelijkheden voor internationale werknemers onderzocht. Uit een in 2019 gehouden enquête onder ondernemers die hun bedrijf in Bergen exploiteren en die gebruik maken van internationale werknemers blijkt dat er behoefte is aan huisvestingsmogelijkheden. Het gaat echter niet om grote aantallen personen. In 2021 is een ondernemersavond gehouden. Daarin werd nogmaals bevestigd dat er behoefte is aan huisves-

tingsmogelijkheden. Het concept beleid is ook voorgelegd aan degenen die in het voortraject zijn geconsulteerd en heeft niet tot inhoudelijke aanpassingen geleid.

### Conclusie

Concluderend kan worden gesteld dat binnen de gemeente Bergen internationale werknemers werkzaam zijn. De behoefte aan deze arbeidskrachten blijft onverminderd aanwezig. Hoe kan Bergen hierin faciliteren? En wat zijn de kaders die wij hierin willen geven? In de volgende hoofdstukken wordt hierop ingegaan.

### **1.2 Huidige lokale regelgeving**

Op dit moment worden de ruimtelijke kaders voor de huisvesting van internationale werknemers gegeven in de diverse bestemmingsplannen (vanaf 1 januari 2024 het omgevingsplan) en het huisvestingsbeleid uit 2009. In verreweg de meeste gevallen voldoet een dergelijk initiatief niet aan het bestemmingsplan/omgevingsplan. Er moet dan een beleidstoets plaatsvinden om te bezien of initiatieven (onder voorwaarden) mogelijk zijn.

De gemeenteraad heeft in 2009 het beleidsstuk 'Huisvestingsbeleid buitenlandse werknemers gemeente Bergen (L.) 2009' vastgesteld. Dit beleid functioneert over het algemeen naar tevredenheid. Er zijn echter allerlei ontwikkelingen die aanleiding geven tot nieuw beleid. Een aantal worden benoemd in bijlage 1. In de afgelopen jaren is meer aandacht ontstaan voor de sociaal maatschappelijke kant van de huisvesting van internationale werknemers en het belang van het voorkomen van slechte huisvesting. Hiertoe zijn keurmerken in het leven geroepen. Het beleid uit 2009 dient op deze punten te worden geactualiseerd. Tevens is van de gelegenheid gebruik gemaakt om de diverse (ruimtelijke) criteria tegen het licht te houden en na te gaan of er aanpassingen nodig zijn.

### **1.3 Wet goed verhuurderschap**

Opgemerkt wordt dat de huisvesting van internationale werknemers onder omwonenden voor de nodige onrust kan zorgen. De vraag is hoe hiermee kan worden omgegaan want zoals hierboven al aangegeven, zijn deze internationale werknemers wel nodig. Het Rijk en diverse overheden en organisaties hebben hier in de afgelopen jaren over nagedacht (zie bijlage 1). Het komt er in hoofdzaak op neer, dat goede huisvesting en positieve aandacht voor het welbevinden van de werknemer belangrijk is. Er zijn goede huisvesters nodig die zorgen voor de mens achter de werknemer en ook stilstaan bij de impact die huisvesting met zich kan meebrengen op de omgeving. Deze principes zijn meegenomen in het gemeentelijk beleid.

In bijlage 1 is een overzicht gegeven van relevante wet- en regelgeving en overig beleid. In deze paragraaf wordt de Wet goed verhuurderschap (1 juli 2023 in werking getreden) behandeld.

De Wet goed verhuurderschap, biedt de gemeente de mogelijkheid om de verhuur van panden voor onder meer de huisvesting van internationale werknemers te binden aan een voorwaardelijke vergunning met als doel om:

- Ongewenste verhuurpraktijken te voorkomen en tegen te gaan;
- Internationale werknemers te beschermen voor slechte huur- en woonomstandigheden;
- Overlast in de omgeving van huisvesting te verminderen en te voorkomen.

In onze gemeente zijn initiatieven voor de huisvesting van internationale werknemers bijna altijd in strijd met het geldende bestemmingsplan/omgevingsplan. Aan een omgevingsvergunning kunnen voorwaarden worden verbonden die onder meer betrekking hebben op de kwaliteit van de huisvestingsvoorziening en op beheer en toezicht. Het is dan ook niet de bedoeling om hiervoor in Bergen een apart vergunningstelsel in het leven te roepen.

Het is op grond van de Wet goed verhuurderschap verplicht om op 1 januari 2024 te beschikken over een meldpunt waar niet alleen huurders maar ook omwonenden en woningzoekenden terecht kunnen met signalen en klachten over ongewenst gedrag van verhuurders en verhuurbemiddelaars. Gemeenten krijgen hier ook structureel financiële middelen voor. De gemeente is vervolgens gehouden om een onderzoek in te stellen en bij overtreding van regels te handhaven. Dit meldpunt wordt belegd bij toezicht en handhaving. Hier zal nog bekendheid aan worden gegeven.

### **1.4 Voor wie is dit beleid bedoeld?**

Deze beleidsnotitie richt zich op de huisvesting van met name short-stay werknemers, aangezien de huisvestingsbehoefte van deze groep meestal niet kan worden geboden via de reguliere woningmarkt. Aandachtspunt is wel dat wanneer er onvoldoende reguliere huisvesting voorhanden is, ook long-stay werknemers vaak langer dan noodzakelijk in short-stay huisvesting verblijven.

### 1.5 Het huisvestingsbeleid in het kort (samenvatting)

Over het algemeen wordt veel aandacht besteed aan de nut en noodzaak van de aanwezigheid van internationale werknemers voor de economie en de arbeidspotentieel voor de lokale en regionale bedrijvigheid. Het is echter ook belangrijk om stil te staan bij de mens. De gemeente vindt het belangrijk dat internationale werknemers menswaardig gehuisvest zijn en dat hun huisvesting geen overlast voor de omgeving veroorzaakt (zie hoofdstuk 2.1 en 3.1). De woonsituaties moeten menswaardig zijn en voldoen aan algemeen aanvaarde minimumstandaarden. Er wordt daartoe aangesloten bij een tweetal keurmerken (zie hoofdstuk 3.2). Huisvesters hebben een rol bij een adequaat beheer en toezicht maar ook bij de integratie van internationale werknemers. De gemeente stuurt erop dat zij die rol ook pakken (zie daarvoor hoofdstuk 3.2 en bijlage 2).

Er wordt gestreefd naar een evenwicht in de huisvesting van de internationale werknemers en de in de gemeente woonachtige personen. Dit betekent dat er geen medewerking wordt verleend aan een concentratie van woningen in een straat of buurt maar dat er wordt ingezet op spreiding. Het betekent ook dat wij geen grootschalige huisvestingslocaties willen. Hier is ook geen behoefte aan bij de lokale bedrijven. Wij vinden het belangrijk dat deze nieuwkomers zich welkom voelen in onze gemeenschap en zich eventueel ook permanent willen huisvesten. De internationale werknemer, vooral in gezinssituatie, kan een positieve bijdrage leveren aan de leefbaarheid en het op peil houden van voorzieningen.

De huisvesting kan diverse vormen aannemen. Bij huisvesting gaat het over het algemeen om kamerbewoning. Meestal zijn er twee vergunningen nodig: één voor de afwijking van het bestemmingsplan en één voor de verbouw van het pand. Aan nieuwbouw t.b.v. de huisvesting van internationale werknemers wordt alleen medewerking verleend op bedrijfslocaties van lokale ondernemers in een omvang die past bij het aantal internationale werknemers dat bij het desbetreffende bedrijf werkzaam is. Voor kleinschalig wonen in de wijken gaat de voorkeur uit naar een omvang die lijkt op gezinssituaties (maximaal 6 personen). Aan grootschalige huisvestingslocaties wordt in beginsel geen medewerking verleend (zie o.a. hoofdstuk 2 en 3.2).

Het beleid is niet compleet zonder in te gaan op toezicht en handhaving. Als er niet wordt voldaan aan wet- en regelgeving, dan is er sprake van een handhavingssituatie. Dit kan resulteren in het intrekken van een vergunning of eventuele legalisatie (zie ook hoofdstuk 3.4).

## 2. Kadern om te komen tot huisvestingsbeleid

Op zowel Europees, nationaal als regionaal niveau bestaan spelregels waarmee de gemeente rekening dient te houden bij het opstellen van een eigen beleidskader. Een greep uit deze spelregels geven we weer in bijlage 1. Deze kadern zijn geland in onderstaande uitgangspunten. Tevens zijn er ook een aantal ruimtelijke thema's verwerkt in de uitgangspunten. Daarmee staan deze uitgangspunten centraal in het formuleren van het gemeentelijk beleid rondom het huisvesten van internationale werknemers.

### 2.1 Sociaal maatschappelijke en ruimtelijke uitgangspunten

#### Sociaal maatschappelijk verantwoorde uitgangspunten:

- Adequaat beheer en toezicht van de locatie met een duidelijk aanspreekpunt en informatie in eigen taal;
- Huisvesting vindt niet plaats in tenten, (sta)caravans, chalets of andere kampeermiddelen, de internationale werknemers hebben recht op goede huisvesting;
- Registratie van de huisvesten internationale werknemers: Het is van belang om te weten wie in onze gemeente verblijft. Dit dient te gebeuren door het bijhouden van een nachtregister en/of de inschrijving in de Basisregistratie personen (BRP). Dit laatste gebeurt wanneer mensen langer dan 4 maanden per halfjaar in de gemeente verblijven. Verblijven personen korter dan 4 maanden in Nederland, bijvoorbeeld voor seizoenswerk dan dienen kunnen zij zich in te schrijven in de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI<sup>1</sup>) om een burgerservicenummer te verkrijgen. In Nederland zijn 19 locaties waar dit kan. Voor Limburg is dat gemeente Venlo. De RNI is onderdeel van de Basisregistratie Personen (BRP).
- Er wordt aangesloten bij de landelijke keurmerken (SNF en AKF) voor huisvesting om toe te kunnen zien dat de huisvestingsvoorzieningen voldoen aan de benodigde kwaliteitsvereisten.

#### Ruimtelijke uitgangspunten:

- Internationale werknemers worden in de buurt van hun werk gehuisvest<sup>2</sup>;

1) Er is op dit moment geen registratie van het Nederlandse adres in de RNI. De RNI bevat dus geen gegevens over het verblijf in Nederland.

2) Het is juridisch niet mogelijk om te bepalen dat de huisvestingscapaciteit wordt afgestemd op de actuele behoefte van in de gemeente gevestigde bedrijven en in de gemeente werkzame internationale werknemers.

- Geen huisvesting van internationale werknemers op locaties met een recreatieve bestemming, denk o.a. aan campings en bungalowparken;
- Grootschalige voorzieningen<sup>3</sup> waar internationale werknemers in grotere aantallen worden gehuisvest worden niet toegestaan omdat dit een te grote inbreuk heeft op de fysieke leefomgeving van de kleinschalige gemeente Bergen L.

## 2.2 Definities internationale werknemers

De beelden rondom het thema internationale werknemers zijn heel divers. Om tot een afbakening te komen hanteren we de volgende begrippen.

*Internationale werknemer (arbeidsmigrant):* iemand die zijn land, streek, stad verlaat om vaak voor een beperkte duur elders (beter betaald) werk te vinden. Hierbij kan onderscheid worden gemaakt tussen de short-stay werknemer en de long-stay werknemer.

- *Short-stay werknemer*  
De internationale werknemer die (nog) niet de intentie heeft om voor langere tijd in Nederland te blijven. Deze werknemers hebben behoefte aan een tijdelijke woonvoorziening en kunnen daarvoor niet terugvallen op de reguliere woningmarkt.
- *Long-stay werknemer*  
Over het algemeen betreft dit personen die langer dan 1 jaar in Nederland werkzaam zijn en zich hier eventueel permanent willen vestigen. Deze groep personen hebben andere behoeftes qua huisvesting dan de short-stay werknemers en kunnen terecht op de reguliere woningmarkt. Deze groep onderscheidt zich niet van reguliere woningzoekenden.

## 3. Richtlijnen en voorwaarden voor huisvesting

Zoals in hoofdstuk 1 is aangegeven, zijn internationale werknemers van belang voor de economie die inmiddels niet meer seizoensgebonden is maar jaarrond. Internationale werknemers werken in diverse sectoren die niet alleen landbouw gebonden zijn. Internationale werknemers zijn permanent nodig. Mede daarom is het noodzakelijk om ook aandacht te hebben voor de integratie van de werknemer in de Nederlandse c.q. Bergense samenleving.

### 3.1 Type huisvestingsvormen

Op voorhand kan duidelijkheid worden gegeven over aan wat voor type huisvesting geen medewerking wordt verleend en waar wel onder voorwaarden medewerking aan kan worden verleend.

Vanwege het belang van goede huisvesting wordt géén medewerking verleend aan nieuwe initiatieven voor:

- o Huisvesting in chalets en stacaravans of andere kampeermiddelen op kampeerterreinen. Deze recreatieve verblijfsmiddelen zijn bedoeld voor een ander doelgroep. Dit willen wij zo behouden;
- o Huisvesting in bedrijfsbebouwing op bedrijventerrein de Flammert.
- o Het verbouwen van gebouwen ten behoeve van grootschalige huisvesting.

Huisvestingsvormen waar onder voorwaarden medewerking aan kan worden verleend zijn:

- o De huisvesting in woningen in woonkernen in de vorm van kamerverhuur;
- o Huisvesting in bestaande vrijkomende bedrijfswoningen;
- o Huisvesting in een deel van de agrarische bedrijfsbebouwing en in (tijdelijke) woonunits, niet zijnde stacaravans, bij een agrarisch bedrijf.
- o Huisvesting in nieuw te realiseren bebouwing op bedrijfslocaties van lokale ondernemers in een omvang die is afgestemd op het aantal internationale werknemers dat werkzaam is op de desbetreffende locatie.

### 3.2 Kaders voor huisvestingsinitiatieven

De volgende richtlijnen worden gebruikt voor de toetsing van verzoeken tot huisvesting van internationale werknemers en het opnemen van voorwaarden bij eventuele vergunningverlening. Het mag duidelijk zijn dat er sprake is van maatwerk per initiatief.

Om medewerking te kunnen verlenen aan een huisvestingsinitiatief dient minimaal sprake te zijn van:

---

3 ) Onder grootschalige huisvesting wordt een locatie verstaan waarvan het de bedoeling is om daar meer dan 35 internationale werknemers te huisvesten.

A. Een hoge kwaliteit van de huisvesting

Nieuwe huisvestingsinitiatieven dienen minimaal te voldoen aan de eisen van de Stichting Normering Flexwonen (SNF) en specifiek voor agrarische bedrijven aan de eisen van het Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF). Dit zijn landelijk geaccepteerde normen. Deze normeringen hebben onder andere betrekking op ruimte en privacy, veiligheid en hygiëne, voorzieningen, informatievoorziening en overige eisen en brandveiligheid. Ieder onderdeel bestaat uit een aantal specifieke eisen waaraan de huisvesting moet voldoen. Jaarlijks wordt gecontroleerd of nog voldaan wordt aan de voorwaarden om het keurmerk te behouden. Deze controle vindt niet plaats door de gemeente, maar door een instantie die toeziet op naleving van deze keurmerken. Het is een pré, als initiatieven zich onderscheiden door extra kwaliteit van de huisvesting (opplussen van de normering).

*Het SNF-keurmerk (Stichting Normering Flexwonen)*

De sociale partners in de uitzendbranche, de land- en tuinbouw en vleesverwerkende industrie hebben gezamenlijk een keurmerk opgericht voor de huisvesting van arbeidsmigranten. Daartoe is de Stichting Normering Flexwonen (SNF) opgericht. De stichting certificeert organisaties die voldoen aan de norm voor goede huisvesting (logies of kamerverhuur) en houdt daar een openbaar register van bij.

*Het AKF-keurmerk (Agrarisch Keurmerk Flexwonen)*

Dit keurmerk waarborgt de kwaliteit van huisvesting bij werkgevers in de agrarische sector die zelf werknemers in dienst hebben. De huisvesting moet dan natuurlijk wel in orde zijn. Het Agrarisch Keurmerk Flexwonen waarborgt die kwaliteit.

B. Een goed woon- en leefklimaat

Om te bepalen of er sprake is van een geschikte locatie dient te worden gekeken naar een aantal criteria: ontsluiting, bereikbaarheid, parkeren op eigen terrein, ruimtelijke uitstraling, landschappelijke inpassing en een goed woon- en leefklimaat. Deze criteria kunnen tevens als voorwaarden bij vergunningverlening worden opgenomen. Er dient in elk geval voldoende parkeergelegenheid te worden gerealiseerd overeenkomstig de 'Nota Parkeernormen gemeente Bergen (L.)'. Hiervan kan worden afgeweken indien er voldoende parkeerplaatsen aanwezig zijn in de openbare ruimte, zulks ter beoordeling van de gemeente.

Verder spelen gezondheidsaspecten zoals benoemd in milieuregelgeving ook een rol. Dit kan van belang zijn bij huisvesting aan een drukke weg (geluid N271) of op een bedrijventerrein zoals de Flammert. De huisvesting van internationale werknemers mag niet belemmerend zijn voor het functioneren van omliggende bedrijven.

Er wordt verder onderscheid gemaakt tussen bebouwde kom en het buitengebied. Binnen de bebouwde kom is de richtlijn maximaal 2 locaties per straat die mogen worden gebruikt voor het huisvesten van internationale werknemers. Dit is mede afhankelijk van de lengte van de straat en het type woningen (het kunnen dus minder of meer woningen zijn). Tevens wordt het aantal personen beperkt tot maximaal 6 personen per woning in de bebouwde kom<sup>4</sup>. Woningen dienen namelijk primair gebruikt te worden door personen die daar hun permante woonplek hebben. Dit draagt namelijk het meest bij aan de borging van een goed woon- en leefklimaat en aan de sociale cohesie in de kleinschalige dorpsgemeenschappen in onze kernen. In het buitengebied geldt een beperking van het maximum van 10 personen in bedrijfswoningen en 20 in de bedrijfsbebouwing, op grond van het vigerend bestemmingsplan/omgevingsplan.

Voor bedrijventerrein de Flammert geldt aanvullend nog het volgende. Huisvesting in andere bebouwing dan een bedrijfswoning op de Flammert wordt niet toegestaan vanwege de functie van het terrein en in het kader van externe veiligheid. Huisvesting in bedrijfswoningen is uitsluitend bedoeld voor personeel dat werkzaam is bij het bedrijf waar de huisvesting plaatsvindt. Dit laatste is overigens ook zo vastgelegd in het bestemmingsplan/omgevingsplan voor dit bedrijventerrein.

C. Draagvlak in de omgeving

Nieuwe huisvestingsinitiatieven betekenen een verandering in de leefomgeving van mensen. Sommige omwonenden omarmen dit, bij anderen levert dit weerstand of roept het onbegrip op. Daarom is zorgvuldige communicatie hierbij een uitermate belangrijke voorwaarde. Er wordt belang gehecht aan een goede communicatie met de omgeving bij nieuwe initiatieven voor huisvesting van arbeidsmigranten. Mede daarom is het volgende essentieel.

4) Wel wordt opgemerkt dat in de bebouwde kom bestaande grote panden onder voorwaarden prima kunnen worden ingezet voor de huisvesting van internationale werknemers. Afhankelijk van de situatie kan maatwerk worden verleend.

### *Omgevingsdialoog*

Wanneer een initiatiefnemer voornemens is om een huisvestingsinitiatief te realiseren, dient het gesprek aangegaan te worden met de omgeving, de zogenaamde omgevingsdialoog. De initiatiefnemer is hiervoor verantwoordelijk. Voordat de initiatiefnemer de dialoog start met de omgeving, stemt hij met de gemeente af met wie hij precies de omgevingsdialoog aangaat en of sprake is van een haalbaar initiatief en over de wijze waarop de gemeente betrokken wordt in de dialoog.

Communicatie en de omgevingsdialoog bieden geen garantie op 100% draagvlak, maar kunnen wel bijdragen aan meer wederzijds begrip. Door met elkaar de dialoog aan te gaan, kan er gezamenlijk naar gedragen oplossingen worden gezocht. Een 100% draagvlak is dan ook geen vereiste voor het kunnen verlenen van een vergunning.

### *Adequate beheer en toezicht*

Een goed beheer en toezicht van de locatie is van belang om eventuele overlast voor de omgeving zoveel mogelijk te voorkomen. Voor de omwonenden, maar ook voor de gemeente is een aanspreekpunt c.q. beheerder van het pand of terrein noodzakelijk. Deze beheerder zorgt voor het dagelijks onderhoud van de huisvesting en is de contactpersoon voor bewoners, omgeving en instanties (waaronder de gemeente).

Tevens dient op locatie een huishoudelijk reglement aanwezig te zijn waarin ingegaan wordt op onderwerpen die betrekking hebben op het voorkomen van overlast. Overlast kan betrekking hebben op drugsgebruik, alcoholgebruik, parkeren van voertuigen, onderhouden van de tuin, geluidsoverlast en zwerfval. Het huisreglement geeft inzicht in welke maatregelen worden getroffen worden in geval men zich niet aan het huishoudelijk reglement houdt. De beheerder ziet toe op de naleving van dit reglement. Het huisreglement moet goed zichtbaar in te zien zijn, in het Nederlands maar ook in de taal van de aanwezige bewoners. Over het algemeen geeft het huisreglement ook inzicht in gedrag (als goede buur), geluid/muziek (nachtrust), afval, parkeren, ontvangen bezoek, feesten, barbecue en vuur. Andere zaken die in het huisreglement kunnen worden meegenomen zijn de brandveiligheid (vluchtplan / vindplaats en gebruik van blusmiddelen) maar ook belangrijke telefoonnummers.

#### D. Aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer

Met name internationale werknemers die langer in Nederland verblijven zullen zich verder willen ontwikkelen en eventueel moeten omscholen of de Nederlandse taal willen leren. Van belang is dan ook aandacht voor het integreren in de Nederlandse samenleving. Van de initiatiefnemers wordt verwacht dat men aangeeft hoe zij hier aandacht aan besteden en hebben geïncorporeerd in het huisvestingsconcept. Een manier is door aan te sluiten bij het 10.000 talenproject.

Internationale werknemers met een taalachterstand weten niet altijd hoe de Nederlandse maatschappij in elkaar zit. Zij gaan bijvoorbeeld direct naar het ziekenhuis als ze ziek zijn. Om hen hierbij te helpen is het 10.000 talenproject ontwikkeld. Het 10.000 talenplan is een initiatief van de regio Noord-Limburg en vormt een onderdeel van het regioprogramma "Vitaal en Gezond".

Het 10.000-talenproject brengt de problemen in kaart en helpt hen met taallessen en informatie over onder meer huisvesting, rechten en plichten. Ook wordt geïnvesteerd in het verbeteren van de maatschappelijke positie van internationale werknemers. Dit draagt bij aan een betere integratie van internationale werknemers.

Naast het leren van de Nederlandse taal en eventuele omscholing zijn er ook andere aspecten die kunnen bijdragen aan het welbevinden van de internationale werknemer. Hierbij kan worden gedacht mogelijkheden tot recreatie en ontspanning in de huisvestingslocatie en in de omgeving. Denk bijvoorbeeld aan tafeltennis of het aansluiten bij een voetbalvereniging. Huisvesters worden gevraagd om in de uitwerking van de plannen voor de vergunningaanvraag, hier aandacht aan te besteden.

### **3.3 Toezicht en handhaving**

Handhaven op goede en fatsoenlijke huisvesting voor internationale werknemers is van belang voor de arbeidsmigrant en voor de samenleving. Met het beleidskader stellen we voorwaarden aan de structurele huisvesting van tijdelijke internationale werknemers. De controle op naleving van deze voorwaarden is een gemeentelijke taak. Deze controle concentreert zich voornamelijk op overtredingen van o.a. de volgende wet- en regelgeving:

- Bestemmingsplan / Omgevingsplan

- Besluit bouwwerken leefomgeving (Bkl)
- Algemene Plaatselijke Verordening (APV)
- Verordening Fysieke Leefomgeving (VFL);
- Verordening toeristenbelasting;
- Wet Basisregistratie Personen (BRP);
- Wet goed verhuurderschap.

Als niet wordt voldaan aan de toepasselijke wet- en regelgeving, of voorwaarden/voorschriften in de vergunning, is er sprake van een handhavingssituatie. Dit wordt opgepakt door team handhaving.

De huisvester is trouwens verplicht om medewerkers van gemeente Bergen toegang te verschaffen tot het terrein en het pand om controles uit te kunnen voeren.

#### **4. Procedurele informatie**

In dit hoofdstuk staan wij stil bij de te zetten stappen wanneer er een verzoek binnenkomt voor het huisvesten van internationale werknemers. Als het verzoek in strijd is met het bestemmingsplan / omgevingsplan zal er een beleidstoets moeten plaatsvinden om te bezien of het initiatief / verzoek onder voorwaarden mogelijk is.

##### *Procedure verlening omgevingsvergunning*

Op de procedure van aanvraag en verlening van de omgevingsvergunning voor het huisvesten van internationale werknemers is de Wet algemene bepalingen omgevingsrecht (Wabo) van toepassing. De Wabo gaat per 1 januari 2024 op in de Omgevingswet. Na inwerkingtreding van de Omgevingswet verandert de grondslag voor de procedure, de systematiek wijzigt echter niet.

Vooruitlopend op de Omgevingswet dient een initiatiefnemer de navolgende stappen te doorlopen om tot een ontvankelijke aanvraag te komen:

1. Vooroverleg;
2. Principe-uitspraak college van B&W als er door de initiatiefnemer een vooroverlegverzoek wordt ingediend;
3. Omgevingsdialoog;
4. Aanvraag omgevingsvergunning waarbij verantwoording wordt afgelegd over de omgevingsdialoog (proces, inhoud en vervolgspraken met de omgeving);
5. Besluitvorming over vergunningaanvraag voor de omgevingsplanactiviteit en eventueel ook voor de bouwactiviteit.

## Bijlage 1 Kaders en spelregels van (andere) overheden en organisaties

Hieronder wordt een samenvatting gegeven van voor dit beleidskader relevante onderdelen waar rekening mee moet worden gehouden.

### Europese wetgeving

In het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is onder meer bepaald dat een EU-werknemer het recht heeft om in te gaan op een aanbod tot dienstverband, zich vrij te verplaatsen op het grondgebied van de betreffende lidstaat, in één van de lidstaten te verblijven voor het uitoefenen van een beroep en nadien onder bepaalde voorwaarden op het grondgebied van die lidstaat verblijf te houden.

### Wet goed verhuurderschap

Op Rijksniveau is onlangs de Wet goed verhuurderschap aangenomen. Deze wet is op 1 juli 2023 in werking getreden. De Wet goed verhuurderschap (Wgv) is een reactie op problemen die zich voordoen op de huurmarkt zoals discriminatie, intimidatie en bedreiging, excessief hoge huren, hoge servicekosten en onrechtmatige huurcontracten. Het Rijk komt met deze wet bovendien tegemoet aan de wens van veel gemeenten om te kunnen optreden bij misstanden op de lokale huurmarkt.

Het doel van deze wet is om ongewenste verhuurpraktijken te voorkomen en tegen te gaan bij alle groepen huurders, waaronder internationale werknemers. Daarbij stelt de wet het gedrag van de verhuurder centraal. Hieronder vallen verhuurders van reguliere woonruimte (inclusief woningcorporaties), verhuurders van verblijfsruimte aan internationale werknemers en verhuurbemiddelaars. Deze normering van verhuurgedrag is nieuw.

Gemeenten krijgen een rol bij het handhaven van deze normen. Om de doelstelling te kunnen bereiken, introduceert de wet 3 instrumenten. De inzet van deze 3 instrumenten is een taak van de gemeente. Elke Nederlandse gemeente moet vóór 1 januari 2024 een meldpunt inrichten én krijgt de taak om te handhaven bij verhuurders die zich niet houden aan de normen. Het is daarnaast optioneel voor gemeenten om een verhuurvergunning voor reguliere woonruimte of voor de huisvesting van arbeidsmigranten in te voeren. Deze wetgeving is onder meer het gevolg van de aanbevelingen van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten (zie passage hierna).

### Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten

Dit aanjaagteam onder leiding van Emile Roemer is op 1 mei 2020 door het kabinet ingesteld. Met betrekking tot huisvesting worden door dit aanjaagteam onder meer de volgende aanbevelingen gedaan:

- Zorg voor kwalitatief goede en voldoende beschikbare huisvesting voor internationale werknemers. In dit kader wordt verwezen naar bepaalde landelijke erkende keurmerken voor woningen en wordt aangeraden een inventarisatie te maken van de beschikbaarheid van en de behoefte naar woningen.
- Maak hoge prioriteit van het creëren van huisvesting van internationale werknemers en werk hierbij zoveel mogelijk samen, bijvoorbeeld op regionaal niveau.
- Het is belangrijk dat gemeenten in de gemeentelijke omgevingsvisies, bestemmingsplannen en onder de Omgevingswet meteen meenemen waar en hoe internationale werknemers gehuisvest kunnen worden.

### Visie Internationale Werknemers Limburg

Op regionaal niveau is deze visie van belang. De visie is op 16 december 2020 tot stand gekomen met vertegenwoordigers van de Limburgse Werkgevers Vereniging, het MKB- Limburg, de LLTB, de provincie Limburg en de regio's Noord-Limburg, Midden-Limburg en Zuid-Limburg. Over de woonambitie staat in deze visie onder meer het volgende:

- Een gezamenlijke 'sense of urgency' om te zorgen voor voldoende en kwalitatief goede (keurmerken) huisvestingsvoorzieningen;
- Passende locaties ontwikkelen passend bij de behoefte van de ondernemers.

Als actiepunten voor het thema wonen geeft de stuurgroep onder meer het volgende mee:

- Regionaal overkoepelend huisvestingsbeleid vastleggen bij de actualisatie van de regiovisie Wonen.
- Elke gemeente heeft lokaal beleid voor de huisvesting van internationale werknemers dat adequate (short-stay) huisvesting faciliteert en ongewenste situaties tegengaat, inclusief bijkomende aspecten zoals integratie, taal, participatie, kwaliteitseisen en draagvlak.

De regionale samenwerking is vorm gegeven door een periodiek bestuurlijk overleg waar de uitdagingen met betrekking tot internationale werknemers worden besproken. Tevens is er een ambtelijke werkgroep internationale werknemers waar de gemeente Bergen ook actief aan deelneemt.

### Overige spelregels



#### *Afdracht verblijfsbelasting*

Degene die gelegenheid tot verblijf biedt aan internationale werknemers is in beginsel verplicht verblijfsbelasting af te dragen. Volgens de Verordening op de heffing en invordering van verblijfsbelasting valt het aanbieden van verblijf aan internationale werknemers onder een van de belastbare feiten.

#### *Meldingsplicht*

Per 1-1-2024 (inwerkingtreding Omgevingswet) gaat het Besluit bouwwerken leefomgeving gelden. Hiermee wordt de meldingsplicht brandveilig gebruik geïntroduceerd.

#### *Nachtregister bijhouden*

De huisvesting van internationale werknemers brengt gelet op het bepaalde in *de Verordening op de heffing en invordering van verblijfsbelasting (2023)* de verplichting met zich mee om een verblijfsregister bij te houden. De vorm daarvan is vrij, maar bevat in ieder geval de volgende gegevens van elk persoon dat er overnacht:

- Naam, adres en woonplaats van de persoon die er overnacht;
- Aantal van het gezin of de groep waarmee men reist;
- Datum van aankomst en datum van vertrek;
- Het aantal overnachtingen ter zake waarvan belasting verschuldigd is.

#### *Omgevingsvergunningplicht*

Het in gebruik nemen van een pand voor kamerverhuur is in de meeste gevallen in strijd met het bestemmingsplan. Bij strijdigheid wordt getoetst aan het beleid voor huisvesting van internationale werknemers en wordt beoordeeld in hoeverre het mogelijk is om medewerking te verlenen aan het verzoek en onder welke voorwaarden.

Wanneer verblijf van internationale werknemers niet is toegestaan binnen het geldende bestemmingsplan, dient een aanvraag Omgevingsvergunning gedaan te worden. Via de Omgevingsvergunning kan eventueel het strijdige gebruik (de kamerverhuur) worden toegestaan of gelegaliseerd.

In het geval dat bouwkundige wijzigingen aan een pand noodzakelijk zijn om huisvestingsgelegenheid te bieden of nieuwbouw vereist is, zal er normaliter een omgevingsvergunning voor de bouwactiviteit verleend dienen te zijn alvorens gestart wordt met de bouwwerkzaamheden. Wanneer de bouwplannen niet passen binnen het vigerend bestemmingsplan/omgevingsplan zal er een procedure gevolgd dienen te worden om een omgevingsvergunning voor de omgevingsplanactiviteit te kunnen verlenen.

## Bijlage 2 Richtlijnen voor werkgevers en huisvesters

### Adequaat beheer en toezicht

Voor de omwonenden, maar ook voor de gemeente is een aanspreekpunt c.q. beheerder van het pand of terrein noodzakelijk. Deze beheerder zorgt voor het dagelijks onderhoud van de huisvesting en is de contactpersoon voor bewoners, omgeving en instanties (waaronder de gemeente).

### Huishoudelijk reglement

Tevens dient op locatie een huishoudelijk reglement aanwezig te zijn waarin ingegaan wordt op onderwerpen die betrekking hebben op het voorkomen van overlast. Overlast kan betrekking hebben op drugsgebruik, alcoholgebruik, parkeren van voertuigen, onderhouden van de tuin, geluidsoverlast en zwerfval. Het huisreglement geeft inzicht in welke maatregelen worden getroffen worden in geval men zich niet aan het huishoudelijk reglement houdt.

Het huisreglement moet goed zichtbaar in te zien zijn, in het Nederlands maar ook in de taal van de aanwezige bewoners. Over het algemeen geeft het huisreglement ook inzicht in gedrag (als goede buur), geluid/muziek (nachtrust), afval, parkeren, ontvangen bezoek, feesten, barbecue en vuur. Andere zaken die in het huisreglement kunnen worden meegenomen zijn de brandveiligheid (vluchtplan / vindplaats en gebruik van blusmiddelen) maar ook belangrijke telefoonnummers.

### Nachtregister

Op locatie wordt een nachtregister bijgehouden met daarin de volgende gegevens:

- Naam, adres en woonplaats van de persoon die er overnacht;
- Aantal van het gezin of de groep waarmee men reist;
- Datum van aankomst en datum van vertrek;
- Het aantal overnachtingen ter zaken waarvan belasting verschuldigd is.

### Bibob toets

De gemeente kan voor vergunningverlening een Bibob toets uitvoeren. De Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur (Bibob) is een (preventief) bestuursrechtelijk instrument. Als er een ernstig gevaar dreigt dat vergunningen, subsidies en aanbestedingen worden misbruikt, kan het bevoegde bestuursorgaan de aanvraag weigeren of intrekken.

Zo wordt voorkomen dat de overheid criminele activiteiten faciliteert en wordt bovendien de concurrentiepositie van bonafide ondernemers beschermd. Om de mate van gevaar te bepalen, beoordeelt het bestuursorgaan de integriteit van de onderneming of wordt advies gevraagd bij het Landelijk Bureau Bibob.

### Inschrijven

Personen die langer dan 4 maanden binnen een halfjaar verblijven op de locatie dienen te worden ingeschreven op grond van de Wet Basisregistratie Personen (BRP). Indien personen korter dan 4 maanden per halfjaar op het adres verblijven, is inschrijving niet verplicht.

### Luister goed naar uw burens

Bespreek de plannen met uw burens en zorg voor een aanspreekpunt voor de omwonenden (zie ook hierboven onder adequaat beheer en toezicht). De gemeente heeft hiervoor een richtlijn c.q. hulpmiddel opgesteld dat initiatiefnemers kan helpen met het voeren van een goed gesprek. Dit kan worden opgevraagd.

### Verantwoordelijkheden

- a. Werkgevers en huisvesters spannen zich in om internationale werknemers in te laten burgeren en te laten participeren in de samenleving door te wijzen op de mogelijkheden die instanties hiertoe bieden.
- b. Werkgevers en huisvesters wijzen op de mogelijkheid gebruik te maken van gemeentelijke voorzieningen (onderwijs, vrije tijd, gezondheid) en informeren werknemers hier actief over.
- c. Mogelijkheden tot recreatie en ontspanning moeten een belangrijk onderdeel uitmaken van het te beoordelen initiatief.
- d. Huisvesters spannen zich in om te voorzien in een lokale behoefte.