

Mediation in pensioenland: een goed alternatief!?

Roel Veugelers, datum 10-11-2025

Datum	10-11-2025
Auteur	Roel Veugelers ^[1]
JCDI	JCDI:BSD33789:1
Vakgebied(en)	Pensioenen (V)

Een ondernemingsraad weigert in te stemmen met een wijziging van de pensioenregeling. De werkgever dreigt naar de kantonrechter te stappen, maar weet dat zo'n procedure lang duurt, kostbaar is en de relatie met de OR blijvend kan beschadigen. Een mediator wordt ingeschakeld. Binnen drie sessies ligt er een compromis op tafel dat door beide partijen wordt aanvaard. In dit artikel wordt onderzocht welke kansen en beperkingen mediation biedt bij pensioengeschillen.



Als gevolg van de implementatie van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) zijn veel werkgevers verplicht om hun pensioenregeling aan te passen. Vaak zal dat proces goed verlopen, maar niet bij alle werkgevers. Het aantal geschillen zal onvermijdelijk toenemen. De vraag is dan: moeten we al die conflicten naar de rechter slepen, of biedt mediation juist de uitweg die pensioenland nodig heeft?

Maar het gaat niet alleen om conflicten tussen werkgevers en ondernemingsraden over de wijziging van de pensioenregeling als gevolg van de Wtp. Het gaat ook om de uitwerking van die nieuwe regels in de praktijk. Er zijn veel partijen betrokken bij pensioen. Pensioenfondsen, verzekeraars, raden van toezicht, verantwoordingsorganen, pensioenuitvoeringsorganisaties (PUO's), DNB, AFM, ze spelen naast de werkgevers en ondernemingsraden allemaal een rol bij de Wtp. En die Wtp heeft ook geleid tot de invoering van nieuwe begrippen, regels en reserves, zoals overrendement, toedelingsregels en solidariteitsreserve. Wie heeft welke rol? Heeft de werkgever zeggenschap over de toedelingsregels? Wie heeft inspraak bij een wijziging van het reglement voor de solidariteitsreserve? Over al deze zaken kunnen geschillen ontstaan tussen de betrokken partijen. Wat is dan de beste manier om zo'n geschil te beslechten?

Ook voor de rechter bevat de gewijzigde pensioenwetgeving nieuwe begrippen en regels. Jurisprudentie bestaat over veel elementen (nog) niet. Soms is het wenselijk om snel duidelijkheid te krijgen. Ligt een procedure bij de gewone rechter dan voor de hand? Of moet er worden gekozen voor een alternatief, zoals bindend advies of arbitrage, of mediation?

In dit artikel wordt onderzocht welke kansen en beperkingen mediation biedt bij pensioengeschillen. Ik kijk naar de kenmerken van mediation, de voordelen en valkuilen, en de toepassing in pensioenland.

Wat maakt mediation zo anders?

Rechters, arbiters en bindend adviseurs spreken een oordeel uit. Er is een winnaar en een verliezer. Bij mediation is dat fundamenteel anders. Een neutrale derde begeleidt het gesprek, maar het zijn de partijen zelf die de oplossing formuleren en vastleggen in een vaststellingsovereenkomst.

Juist dat eigenaarschap, die zelfbeschikking, maakt mediation interessant. Waar de rechter gebonden is aan wet en jurisprudentie, kunnen partijen in mediation hun eigen afwegingen maken: praktisch, creatief en afgestemd op hun situatie, maar natuurlijk wel binnen de grenzen van de wet. Een rechter kan slechts ja of nee zeggen tegen een vordering, maar een mediator kan partijen helpen bij het bedenken van een tussenoplossing. Denk bijvoorbeeld aan een pensioencompensatie. Die kan op veel manieren worden vormgegeven; een verlaging van de werknemersbijdrage, een compensatie bedrag gedurende een kortere of langere periode, extra salaris of vakantiedagen. In mediation kan gezocht worden naar een variant die voor alle partijen aanvaardbaar is.

Daarmee sluit mediation goed aan bij de Nederlandse overlegcultuur. In de polder is men gewend om te zoeken naar consensus, om te kijken naar achterliggende belangen. Toch roept dit vragen op. Werkt dat wel bij alle pensioengeschillen? In dit artikel zal ik bekijken wanneer mediation een goede optie is en wanneer niet.

De drie pijlers van mediation

Elke mediation rust op drie pijlers: vrijwilligheid, vertrouwelijkheid en zelfbeschikking. Deze kernwaarden worden vaak onderschat, maar juist bij pensioengeschillen zijn ze van doorslaggevend belang.

Vrijwilligheid betekent dat partijen op elk moment kunnen stoppen. Dat kan een nadeel lijken - een partij kan immers afhaken zodra het gesprek spannend wordt - maar het creëert ook commitment. Niemand zit gedwongen aan tafel; wie blijft, laat zien serieus te willen onderhandelen. Bij pensioenconflicten, waar partijen vaak nog lang met elkaar door moeten, is die vrijwilligheid cruciaal. Een werkgever die met tegenzin een procedure doorloopt, kan de relatie met de ondernemingsraad blijvend verstoren. In mediation is de kans groter dat partijen na afloop nog samen verder kunnen.

Vertrouwelijkheid vormt ook een waardevol element. In mediation kunnen partijen ideeën onderzoeken zonder dat dit later tegen hen wordt gebruikt. Een werkgever die in mediation een vaste indexatie bespreekt, kan later in een rechtszaak niet met dat voorstel worden geconfronteerd. Voor gevoelige pensioenkwesities, zoals de hoogte van premies of compensatieregelingen, is dat een zegen. Ook voor pensioenfondsen en uitvoeringsorganisaties is dit belangrijk: fouten of misverstanden kunnen in mediation openlijk worden besproken zonder vrees voor reputatieschade.

Zelfbeschikking houdt in dat niemand wordt gedwongen akkoord te gaan. Alleen als beide partijen de oplossing dragen, komt er een vaststellingsovereenkomst. De praktijk laat zien dat oplossingen daardoor vaak evenwichtiger zijn, al zijn beide partijen soms iets teleurgesteld omdat hun positie minder rooskleurig bleek dan gedacht. Die gedeelde teleurstelling is vaak een teken van een evenwichtig compromis. En die evenwichtigheid is in pensioenland nu juist zo belangrijk. Mediation kan dus helpen bij het zoeken naar een evenwichtig voorstel.

Waarom kiezen partijen voor mediation?

De redenen om voor mediation te kiezen zijn talrijk. Hierna zal ik ingaan op enkele redenen.

Relatiebehoud

Werkgevers en ondernemingsraden moeten na het conflict verder. Een vonnis kan de sfeer bederven. Mediation kan dat voorkomen. En dat geldt natuurlijk niet alleen voor de relatie tussen werkgevers en ondernemingsraden, maar ook voor andere relaties in pensioenland, zoals de relatie tussen het pensioenfondsbestuur en de raad van toezicht of het verantwoordingsorgaan, de relatie tussen werkgever en pensioenfonds of verzekeraar, of de relatie tussen pensioenfonds en PUO.

Vertrouwelijkheid

Vertrouwelijkheid biedt de mogelijkheid om vele varianten te bespreken, zonder dat die in een later stadium tegen één van de partijen gebruikt kunnen worden. Dat is een groot voordeel. Vertrouwelijkheid voorkomt ook dat de vuile was buiten wordt gehangen. Werkgevers en ondernemingsraden hebben er niet altijd behoefte aan dat hun geschillen op straat liggen. Dat geldt ook voor pensioenfondsbesturen en verantwoordingsorganen en raden van toezicht. Ook werkgevers hebben vaak niet de behoefte om bekend te maken dat zij een geschil met hun pensioenfonds of verzekeraar hebben. In een dergelijke situatie is mediation een goede optie. In die situatie kan ook gekozen worden voor bindend advies of arbitrage. Daarbij kan de vertrouwelijkheid ook worden geborgd.

Snelheid

Een pensioengeschil bij de kantonrechter duurt vaak een jaar. Veelal wordt er hoger beroep ingesteld. Dat duurt nog eens anderhalf jaar. Dat is best lang voordat er duidelijkheid is. Kan dat sneller? Ja. In voorkomende gevallen waarbij sprake is van een spoedeisend belang kan gekozen worden voor een kort geding, maar dat duurt gemiddeld ook twee tot vier maanden. En dan heb je een voorlopige uitspraak. Mediation kan sneller. Binnen enkele maanden kan een volledig mediationtraject worden doorlopen.

Maatwerk

Er is wat mis gegaan. Partijen hebben niet op zitten letten. Berekeningen zijn niet goed gecontroleerd. Niemand heeft op tijd aan de bel getrokken. Iedereen ontkent, maar alle partijen zijn wel bereid om wat water bij de wijn te doen. Dit zijn hele lastige zaken voor rechters. Moet een vordering nu deels worden toegewezen? Is compensatie op zijn plaats? Welke compensatie is dan passend? Dergelijke zaken zijn bij uitstek geschikt voor mediation. In de vertrouwelijkheid kunnen dan alle verschillende opties besproken worden. Er kan gekeken worden naar de belangen van alle partijen. De werkgever kan er belang bij hebben dat lasten naar de toekomst worden geschoven. Mogelijk willen de werknemers ook een over de toekomst verspreide compensatie in plaats van een hoog bedrag ineens. Dat zijn dan parallelle belangen. Gezamenlijk kan gezocht worden naar een passende compensatie. Bijvoorbeeld vermindering van de werknemersbijdrage of een hogere toekomstige bijdrage van de werkgever. In een mediation kan voor een dergelijk geschil vaak een voor beide partijen aanvaardbare maatwerk oplossing worden gevonden.

Flexibiliteit

Bij pensioenconflicten zijn vaak meerdere partijen betrokken. Bij een geschil kunnen een pensioenfonds, een PUO, een werkgever en een werknemer betrokken zijn. Elk hebben zij hun eigen rol vervuld. En mogelijksterwijs is er bij elk van de partijen wat mis gegaan. Dat maakt procederen ingewikkeld. Welke partijen worden gedagvaard? Welke partijen stellen een eis in? Vindt er nog een vrijwaring plaats? Of een ondervrijwaring? Of een tussenkomst? Procesrechtelijk wordt dit dan erg complex.

Bij mediation bestaat de mogelijkheid om meerdere partijen tegelijk te betrekken. Een geschil tussen een pensioenfonds, een PUO, een werkgever en een werknemer kan in mediation worden opgeknipt: eerst een gezamenlijke sessie, daarna bilaterale gesprekken en ten slotte een plenaire afronding. Die procesflexibiliteit maakt mediation geschikt voor de complexiteit van pensioenland. Bij pensioengeschillen moet er nog wel eens

gerekend worden. Vaak is de visie van een actuaire van belang. Dan moet een deskundigenonderzoek plaatsvinden. Procesrechtelijk is dat niet altijd eenvoudig.

Bij mediation is dat eenvoudiger. Indien partijen het oordeel van een actuaire belangrijk vinden, dan kan eenvoudigweg een actuaire worden benaderd. Nadat hij een geheimhoudingsverklaring heeft getekend kan hij aan de slag. En op korte termijn kan dan in de mediation het oordeel van de actuaire worden meegenomen.

Maar: niet elk pensioenconflict leent zich voor mediation

Niet alle geschillen zijn geschikt voor mediation. Twee categorieën vallen in het bijzonder op: principiële geschillen en geschillen met precedentwerking.

Principiële geschillen vragen om een uitspraak van een onafhankelijke derde. Bijvoorbeeld: moet een werkgever verplicht deelnemen aan een bedrijfstakpensioenfonds? Dat zijn rechtsvragen waarbij mediation weinig toevoegt. Partijen willen juist duidelijkheid van een rechter, omdat die ook richtinggevend is voor anderen.

Precedentwerking is een tweede valkuil. Als honderd werknemers in exact dezelfde situatie zitten en allemaal een indexatie claimen, kan individuele mediation leiden tot ongelijke behandeling. Dan is een collectieve aanpak nodig, of een rechterlijk oordeel. In de praktijk wordt soms geprobeerd dit te ondervangen door groepsmediation, waarbij meerdere werknemers gezamenlijk deelnemen. Dat kan werken, maar vergt veel organisatie en bereidheid van alle partijen om gezamenlijk op te trekken.

Daarmee is mediation vooral geschikt voor specifieke, relationele of complexe geschillen, niet voor principiële vraagstukken of geschillen met precedentwerking.

Mediation in de pensioenpraktijk: waar werkt het?

Welke geschillen kunnen goed worden beslecht door mediation? Hierna volgen enkele voorbeelden.

Geschillen tussen werkgevers en ondernemingsraden

Pensioenregelingen moeten regelmatig worden gewijzigd. Ondernemingsraden hebben daarbij een instemmingsrecht op grond van art. 27 lid 1 onder a van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Ook hebben ondernemingsraden een instemmingsrecht op grond van art. 27 lid 7 juncto art. 27 lid 1 onder a WOR als een keuze wordt gemaakt voor een andere pensioenuitvoerder.

Bij een wijziging van de pensioenregeling is het eerder regel dan uitzondering dat een compensatieregeling moet worden ingevoerd. Er is bijna altijd wel een groep oudere of jongere werknemers, die door de wijziging wordt benadeeld. En dan is een compensatieregeling wenselijk of noodzakelijk. Maar hoe stel je dan een goede compensatieregeling vast? Van welke berekeningswijze ga je uit? Van welke salarisontwikkeling ga je uit? Hoe lang wil je compenseren? Allemaal vragen waarover geschillen kunnen ontstaan.

Mediation is zeer geschikt om dergelijke geschillen te beslechten. Werkgevers en ondernemingsraden hebben er vaak geen behoefte aan dat dergelijke geschillen op straat liggen. Ze willen onder de vertrouwelijkheid verschillende mogelijkheden verkennen. Daarbij hebben ze vaak de behoefte aan een maatwerk oplossing, die mediation kan bieden. De relatie is natuurlijk ook belangrijk.

Werkgever en ondernemingsraad zullen nog lang met elkaar moeten samenwerken en zijn van elkaar afhankelijk, ook op andere arbeidsvoorwaarden. Tot slot bestaat in veel gevallen behoefte aan een actuaire oordeel om de verschillende varianten goed te kunnen beoordelen. Bij mediation kan dat eenvoudig geregeld

worden.

Geschillen binnen pensioenfondsen

Binnen pensioenfondsen ontstaan ook regelmatig geschillen. Bijvoorbeeld geschillen over het wijzigen van uitvoeringsovereenkomsten, waarbij verantwoordingsorganen een adviesrecht hebben op grond van art. 115a lid 3 onder h Pensioenwet (PW.) of over de benoeming van leden van het bestuur of de raad van toezicht. Bij dergelijke geschillen bestaat er vaak ook behoefte om onder de vertrouwelijkheid van de mediation deze geschillen af te wikkelen, zodat dergelijke geschillen niet naar buiten komen.

Bij het geven van een advies door het verantwoordingsorgaan over het wijzigen van de uitvoeringsovereenkomst speelt de werkgever natuurlijk ook een rol. Bij mediation kan die met een geheimhoudingsverklaring op een eenvoudige wijze worden betrokken bij de mediation. Vervolgens kan binnen de mediation naar een maatwerk oplossing worden gezocht, die voor het verantwoordingsorgaan, het bestuur van het fonds en de werkgever aanvaardbaar is. Op die manier zijn de organen binnen het fonds ook beter in de gelegenheid om een goede relatie te behouden.

Geschillen tussen werkgevers en pensioenfondsen of verzekeraars

Tussen enerzijds werkgevers en anderzijds pensioenfondsen of verzekeraars ontstaan ook regelmatig geschillen. Over het wijzigen van de premie, de hoogte van de (gedempte) kostendekkende premie in het oude stelsel, omdat daarmee de pensioenregeling niet meer op evenwichtige wijze kan worden uitgevoerd. Of over nog bestaande bijstortingsverplichtingen, al dan niet voor het toekennen van indexatie. Vaak bestaat dan de behoefte om dergelijke geschillen niet in het openbaar uit te vechten. Ook bestaat de behoefte om te zoeken naar een maatwerkoplossing, die ook op termijn in het belang is van alle betrokken partijen. Daarbij bestaat de wens om zorgvuldig met de relatie tussen werkgever en pensioenfonds om te gaan. Doorgaans hebben werkgever en pensioenfonds een relatie van meerdere decennia. Ook dan is mediation een goede optie.

Geschillen tussen pensioenfondsen en PUO's

PUO's worden steeds belangrijker. De uitvoering van pensioenregelingen wordt steeds complexer. Evenals de daarvoor benodigde ICT apparatuur en de daarmee verband houdende wetgeving. Denk aan DORA (Digital Operational Resilience Act). Kunnen pensioenfondsen en PUO's aan al die eisen voldoen. Wat gebeurt er als er fouten in de computerapparatuur zitten? Wie is daarvoor aansprakelijk? Welke partij moet voldoen aan de vereisten van DORA? Wat zijn de gevolgen als daar niet aan wordt voldaan? Ook op dit vlak kunnen dus veel geschillen ontstaan. Daarbij is het niet wenselijk dat dergelijke geschillen op straat liggen. Ook daar zijn partijen op zoek naar maatwerkoplossingen op zo'n kort mogelijke termijn. En is de relatie belangrijk. De overgang naar een andere PUO is immers een complex administratief proces. Pensioenfondsen en PUO's gaan daarom bij voorkeur langdurige relaties aan. Wederom veel redenen om bij geschillen te kiezen voor mediation.

De klassieke pensioengeschillen, kunnen die door mediation beslecht worden?

Indexatiegeschillen vormen het ware 'lawyers' paradise' voor pensioenadvocaten. Of af en toe een echte nachtmerrie. Elke pensioenadvocaat heeft wel een aantal indexatiezaken in zijn kast hangen. En soms zelfs een halve kast vol. Zijn dergelijke zaken geschikt voor mediation?

Dat hangt ervan af. Een typisch antwoord van een jurist.

Indexatiegeschillen tussen enerzijds werkgevers of pensioenfondsen en anderzijds werknemers of pensioengerechtigden kunnen niet goed beslecht worden door middel van mediation. Bij dergelijke geschillen is er immers een grote precedentwerking. Het is natuurlijk mogelijk om door middel van mediation voor één

pensioengerechtigde een regeling te treffen. Maar als een andere pensioengerechtigde vervolgens een oordeel aan een rechter vraagt en dat oordeel afwijkt van de regeling, die in de mediation met de eerste pensioengerechtigde is getroffen, dan ontstaat er rechtsongelijkheid. Dat is niet wenselijk. Voor dergelijke geschillen is mediation dus niet geschikt. Deze geschillen hebben doorgaans betrekking op indexatieregelingen, die in het verleden tot stand zijn gekomen.

In verband met dergelijke geschillen bestaat vaak de wens bij werkgevers om de indexatieregeling voor de toekomst te wijzigen. Daar moet dan de ondernemingsraad mee instemmen op grond van art. 27 lid 1 onder a WOR. Daarover kan dan weer een geschil ontstaan met de ondernemingsraad. Dat geschil kan wel door middel van mediation worden beslecht, zoals hiervoor is aangegeven.

Maar individuele werknemers zijn daar toch niet aan gebonden? Zij kunnen dan toch wederom aan de rechter voorleggen dat die nieuwe regeling niet voor hen geldt? En daarbij is mediation toch niet effectief?

Als de mediation met de ondernemingsraad heeft geleid tot een evenwichtig compromis, dan laat de rechter dat mogelijkwerwijs meewegen en bestaat de kans dat de vorderingen van de werknemers tegen de nieuwe indexatieregeling worden afgewezen. Dan is uiteindelijk de mediation met de ondernemingsraad toch effectief geweest.

En geschillen over verplichtstellingen? Een ander feestnummer voor pensioenadvocaten. Of misschien nog wel grotere nachtmerrie, vanwege de soms onevenredige gevolgen voor werkgevers, die soms zelfs tot faillissement leiden. Biedt mediation daarbij een oplossing?

Ook daarbij weer een genuanceerd antwoord. Bij indexatiegeschillen kan mediation voor de toekomst een oplossing bieden, maar niet voor het verleden. Bij verplichtstellingsbeschikkingen geldt het omgekeerde.

Of een werkgever voor de toekomst onder een verplichtstelling valt is doorgaans een principiële vraag. Die zal in zijn algemeenheid door een rechter moeten worden beantwoord. Mediation biedt daarbij meestal weinig soelaas.

Voor het verleden is de situatie echter anders. Vaak is niet goed vast te stellen vanaf welk moment in het verleden bepaalde verplichtgestelde activiteiten werden verricht. Meestal is men op zoek naar een datum, die nodig is om de gelijkwaardigheid met de eigen regeling vast te stellen. Het gaat dan om een individuele situatie. Het principiële karakter speelt dan minder een rol. In die situatie is er mogelijkwerwijs nog wel ruimte voor mediation. Dan moet het bedrijfstakpensioenfonds wel bereid zijn om daaraan mee te werken. Een van de belangrijke elementen van mediation is immers vrijwilligheid. Het zou de bedrijfstakpensioenfondsen sieren als ze aan een dergelijke mediation zouden meewerken.

De impact van de wet toekomst pensioenen

De Wtp verandert het speelveld ingrijpend. Vrijwel alle pensioenregelingen moeten worden aangepast. Dat betekent talloze gesprekken tussen werkgevers, ondernemingsraden, pensioenfondsen, uitvoerders, besturen, raden van toezicht en verantwoordingsorganen. De kans op geschillen is groot.

Moeten die geschillen aan de rechter worden voorgelegd, of biedt mediation mogelijkheden? Drie thema's springen eruit:

Compensatie

Een adequate en kostenneutrale compensatie moet worden gegeven, aldus de wetsgeschiedenis. Adequaat en kostenneutraal. Dat zijn vaak tegenstellingen. En de ondernemingsraad moet met de wijziging van de pensioenregeling in het kader van de Wtp en de daarbij behorende compensatieregeling instemmen. Het is goed mogelijk dat hierover geschillen ontstaan. Zoals hiervoor is aangegeven kunnen dergelijke geschillen uitstekend door middel van mediation worden beslecht.

Advies en instemmen met het invaarbesluit

Het verantwoordingsorgaan moet op grond van art. 150m lid 4 PW advies uitbrengen over de voorgenomen collectieve waardeoverdracht (het invaarbesluit) met inbegrip van het aanwenden van het vermogen van het pensioenfonds bij de collectieve waardeoverdracht. Het verantwoordingsorgaan moet dus een advies geven of het invaarbesluit evenwichtig is. Daar kan best discussie over ontstaan. Het verantwoordingsorgaan kan van mening zijn dat het invaren niet evenwichtig is omdat met bepaalde gevolgen voor bepaalde groepen onvoldoende rekening is gehouden. En dan? Een procedure bij de Ondernemingskamer op grond van art. 217 PW? Is dat de beste manier om een geschil te beslechten? Misschien is mediation dan wel veel pragmatischer. Daarmee kan mogelijk bereikt worden dat met een wijziging van het invaarbesluit alsnog het verantwoordingsorgaan een positief advies kan geven.

De raad van toezicht moet op grond van art. 150m lid 7 PW instemmen met het voorgenomen besluit tot invaren. Ook daarover kunnen geschillen ontstaan. Die moeten worden beslecht door middel van de regeling, die daarvoor is opgenomen in de statuten van het fonds (art. 104 lid 4 PW). Daarin kan natuurlijk een mediationregeling zijn opgenomen. Maar ook als dat niet het geval is, biedt mediation vaak een goede manier om een dergelijk geschil te beslechten.

Wijzigen uitvoeringsovereenkomst

Bijna alle pensioenregelingen moeten worden aangepast in verband met de Wtp. Dat brengt met zich mee dat ook heel veel uitvoeringsovereenkomsten moeten worden aangepast. Dat kan leiden tot geschillen tussen enerzijds werkgevers en anderzijds pensioenfondsen of verzekeraars. Maar het kan ook leiden tot geschillen met medezeggenschapsorganen, die daarbij zeggenschap hebben, zoals ondernemingsraden (art. 27 lid 7 WOR) of verantwoordingsorganen (art. 115a lid 3 onder h PW). En als al die verschillende partijen dan verschillende standpunten innemen, dan kan een procedure wel heel complex worden. Juist voor dat soort geschillen, biedt mediation een flexibel alternatief. Daarbij kan plenair met alle partijen gestart worden en kan vervolgens in bilaterale overleggen gezocht worden naar evenwichtige oplossingen, die in het belang van alle partijen zijn.

Conclusie: mediation is een goed alternatief! Maar niet voor alle geschillen.

Door de Wtp zullen bijna alle pensioenregelingen in Nederland gewijzigd moeten worden. Ook bijna alle uitvoeringsovereenkomsten moeten worden aangepast. Daarbij verandert de rol van besturen van pensioenfondsen en medezeggenschapsorganen. Dat zal leiden tot aanzienlijk meer pensioengeschillen. De rechter kan die golf aan conflicten niet allemaal afhandelen.

Principiële pensioengeschillen en geschillen met precedentwerking zullen door de rechter beslecht moeten worden. Ook de Geschilleninstantie Pensioenfondsen (GIP) zal een gedeelte van deze geschillen kunnen afhandelen (de geschillen tussen pensioenfondsen en deelnemers).

Er zijn echter ook veel pensioengeschillen, die niet goed door een rechter of het GIP afgehandeld kunnen worden. Bijvoorbeeld geschillen met meerdere partijen, waarbij de relatie moet worden beschermd en een maatwerkoplossing nodig is. Voor dergelijke geschillen is mediation vaak beter geschikt, met name als snelheid en vertrouwelijkheid ook belangrijk zijn.

Als de Wtp tot veel meer geschillen leidt, zou een rechterlijke push richting mediation het systeem kunnen ontlasten en partijen betere oplossingen bieden. Een rechter die zegt: "Dit is een typisch mediationgeschil" kan partijen net dat zetje geven om het gesprek aan te gaan. Daarmee wordt niet alleen de rechterlijke macht ontlast, maar krijgen partijen ook een kans op een maatwerkoplossing.

Mediation is in dit Wtp tijdperk misschien wel noodzakelijk. Werkgevers, pensioenuitvoerders en medezeggenschapsorganen doen er verstandig aan mediation niet als laatste redmiddel te zien, maar als standaard optie. En ook de rechter kan daarbij een actieve rol spelen door mediation nadrukkelijk én tijdig in het proces te bevorderen.

Wie in pensioenland anno 2025 nog uitsluitend inzet op procederen, loopt achter. De toekomst is aan dialoog en maatwerk. Mediation is daarvoor naar mijn mening het krachtigste gereedschap dat we hebben.

Voetnoten

[1] Mr. R.J.G. Veugelers is MfN mediator en advocaat bij Blom Veugelers Zuiderman Advocaten.