



## Voor wie we dit doen

### **Verschillen tussen IzAAC en andere vormen van ADR**

Ondernemingsrechtelijke geschillen zijn vaak feitelijk, juridisch en qua betrokken emoties gecompliceerd. De juridische benadering is daarbij nogal eens leidend. Aan andere aspecten wordt daardoor tekort gedaan. Vaak ook wordt te laat naar (andere) mogelijkheden van correctie gezocht. Een onmiddellijke voorziening zoals de voorzieningenrechter of – in het enquêterecht – de Ondernemingskamer van het Gerechtshof te Amsterdam die kan treffen (bijvoorbeeld de inzet van een tijdelijk bestuurder die de opdracht heeft een minnelijke regeling te beproeven), kan uiteraard pas nadat deze van een geschil heeft kennis genomen.

De gang naar de Ondernemingskamer is belastend, kostbaar en tijdrovend en bovendien publicitair gevoelig. Het komt vaker voor dat een familiebedrijf zich de publiciteit rond een geschil helemaal niet kan veroorloven.

Aandacht verdient dat de Ondernemingskamer zich in zaken die onder het enquêterecht vallen exclusieve rechtsmacht toekent. Dit laat onverlet dat er voor de inzet van IzAAC ruimte is, ook omdat in een veel vroeger stadium van IzAAC gebruik kan worden gemaakt. Maar bovendien omdat de Ondernemingskamer wel betekenis toekent aan aandeelhoudersovereenkomsten, aan statuten met geschillenregelingen en aan andere eigen regelingen.

IzAAC kan in elk geval worden ingeschakeld bij geschillen in personenvennootschappen waarop het enquêterecht niet van toepassing is.

Mediation en ‘collaborative practice’ lenen zich minder voor de afdoening van ondernemingsrechtelijke geschillen. Zij zijn gebonden aan eigen regels en leggen zichzelf daardoor beperkingen op. Zo is Mediation gebaseerd op vrijwilligheid en binnen een zuivere collaborative kunnen door de coach geen bindende uitspraken worden gedaan. Ook zijn sommige beoefenaars van de collaborative er op tegen dat de coach gebruik maakt van juridisch dogmatische argumenten om een geschil een bepaalde kant op te bewegen. Daarmee laat een coach binnen een ondernemingsrechtelijk geschil mogelijk belangrijke juridisch-dogmatische argumenten liggen.

Hierbij komt dat mediation als ‘softe’ techniek nog steeds niet door iedereen in de beroepsgroep van ondernemingsrechtadvocaten wordt gewaardeerd. Het blijkt tot op heden (ten onrechte) moeilijk om hen voor mediation en ‘collaborative practice’ te interesseren.

**Let wel: binnen IzAAC geldt dat het zich bewust zijn en kunnen hanteren van mediationstechnieken uiterst belangrijk is, ook in de traditionele geschilpraktijk. Maar dat is iets anders dan het doen aan Mediation met een hoofdletter ‘M’ in dogmatische zin, met de beperkingen die die vorm van Mediation aan zichzelf stelt.**