

# Suy nghĩ về chương trình đào tạo nhằm triển khai áp dụng “phương thức xử lý tranh chấp khác” TRONG HỆ THỐNG TÒA ÁN CỦA VIỆT NAM

■ GS. ROLAND FRITZ \*

Ngày 03/10/2013, Trung tâm pháp luật Đức<sup>1</sup> đã tổ chức tại Học viện Tư pháp Hà Nội một hội thảo<sup>2</sup> nhằm giới thiệu và trao đổi về các mô hình khác nhau trong xử lý tranh chấp. Tại hội thảo, các đại biểu cũng thảo luận về khả năng đưa chủ đề “Trung gian hòa giải” vào chương trình đào tạo của Học viện Tư pháp và về những điều kiện cần thiết cho việc triển khai hoạt động này.

Bài viết này xin đưa ra một cái nhìn khái quát về kinh nghiệm của Đức trong lĩnh vực trung gian hòa giải, quy trình tiến hành thủ tục trung gian hòa giải, các yêu cầu cần thiết nhằm đảm bảo chất lượng và tính bền vững của công tác đào tạo (thẩm phán và luật sư) về nghiệp vụ trung gian hòa giải, từ đó, đưa ra những ý tưởng đầu tiên về việc triển khai hoạt động này trong thực tế.

## 1. Kinh nghiệm về trung gian hòa giải ở Đức

Mô hình trung gian hòa giải (TGHG) được hệ thống Tòa án của Đức đưa vào áp dụng trong xử lý tranh chấp từ đầu thế kỷ 21. Hồi đó, việc áp dụng mô hình này được triển khai không phải vì có những quy định pháp luật bắt buộc, mà bởi chính sáng kiến, nỗ lực và quyết tâm của các thẩm phán. Sau này, trong các tài liệu chuyên ngành, người ta đã gọi những nỗ lực này bằng một cái tên rất đúng là một “cuộc tiểu cách mạng tư pháp trong hệ thống Tòa án”. Thực ra, việc làm này hoàn toàn phù hợp với truyền thống phát triển pháp luật tổ tụng ở Đức mà tinh thần của nó là, người thẩm phán được giao xử lý một vụ việc không chỉ có nghĩa vụ đưa ra phán quyết, mà bất cứ lúc nào có thể, cũng phải cố gắng tác động để có thể giải quyết vụ việc bằng một

thỏa thuận hòa giải<sup>3</sup>. Mặc dầu vậy vẫn phải khẳng định rằng, những mô hình TGHG đã được vận dụng và triển khai tại các Tòa án ở Đức trong những năm qua hoàn toàn không phải đơn thuần chỉ là sự tiếp tục phương thức hòa giải quen thuộc từ trước tới nay, mà chúng thực sự đã chứng tỏ là một phương thức xử lý tranh chấp mới, độc lập, khác về cơ bản so với phương thức hòa giải truyền thống:

- Theo phương thức hòa giải truyền thống, thẩm phán được giao giải quyết vụ việc sẽ chủ trì một **cuộc trao đổi hòa giải với các bên tranh chấp**. Tại đó, vị thẩm phán sẽ đề xuất phương án giải quyết vụ việc, mà theo đó sẽ có một bên thắng và một bên thua (cái gọi là phương án tổng-bằng-không<sup>4</sup>). Trong trường hợp hòa giải không thành, chính người thẩm phán này là người đưa ra phán quyết về

\* Viện FES

vụ việc.

- Ngược lại, *phương thức TGHG* là một thủ tục có kết cấu rõ ràng, do hai bên tranh chấp tự nguyện thỏa thuận với nhau. Theo đó, các bên sẽ tự đứng ra và tự chịu trách nhiệm trong việc giải quyết tranh chấp của mình, bằng một cách tiếp cận tổng thể (nghĩa là cả các nguyên nhân dẫn đến tranh chấp cũng được đưa ra xem xét). Để làm được việc đó họ phải nhờ đến sự trợ giúp của một người thứ ba trung lập, có kiến thức và kinh nghiệm, người này là một thẩm phán làm nhiệm vụ của một TGHG viên. Trường hợp hòa giải không thành, vị thẩm phán này sẽ không được giao xét xử vụ việc và khác với hòa giải viên theo phương thức truyền thống, TGHG viên không đưa ra đề xuất về phương án giải quyết vụ việc<sup>5</sup>. Mục tiêu đặt ra ở đây là tìm kiếm một giải pháp đồng thuận, bền vững và đảm bảo các bên cùng thắng, nghĩa là một giải pháp quan tâm được một cách đầy đủ tới lợi ích của tất cả các bên<sup>6</sup>.

Khác với thủ tục giải quyết tranh chấp tại Tòa, khi tiến hành thủ tục TGHG các bên tranh chấp không phó thác cho người khác trách nhiệm đưa ra quyết định về quy trình thực hiện thủ tục và phương án giải quyết, ngược lại họ vẫn nắm giữ hoàn toàn quyền quyết định này trong tay mình. Như vậy, họ có thể đưa ra những quyết định theo hướng:

- Mở rộng các chủ đề tranh chấp cần đưa ra thương lượng, bổ sung thêm một số nội dung khác;
- Tăng số người tham gia thủ tục;
- Hướng sự quan tâm của các bên vào tương lai nhiều hơn là chỉ nhìn vào quá khứ;
- Thay vì tiến hành một cuộc thương lượng công khai, các bên có thể thỏa thuận với nhau việc tiến hành trao đổi kín;
- Thay vì tranh luận vấn đề dưới góc độ pháp lý họ có thể trao đổi với nhau về những nguyên nhân dẫn đến tranh chấp, những lợi ích, nhu cầu và mong

muốn riêng tư của từng bên;

- Đi tìm những khả năng mới để có thể đạt được một giải pháp bền vững, hướng tương lai, làm sao để đảm bảo gìn giữ và duy trì được những mối quan hệ hiện tại, thay vì làm xấu đi hoặc phá hỏng chúng<sup>7</sup>.

Trước khi Luật về TGHG<sup>8</sup> được ban hành, giới chuyên môn ở Đức đã bàn thảo rất nhiều trong các tài liệu chuyên ngành, về việc có được phép tiến hành TGHG tại Tòa án hay không và nếu có thì với quy mô như thế nào, dựa trên cơ sở pháp luật gì. Tuy nhiên có một điều mà mọi người đều thống nhất, đó là ngay cả khi chưa có pháp luật riêng điều chỉnh, thì việc áp dụng phương pháp TGHG tại Tòa án vẫn là có thể và trên thực tế nó cũng đã được triển khai trong một thời gian dài. Cuộc thảo luận này giờ đây, với việc quy định trong luật khái niệm “Thẩm phán hòa giải”<sup>9</sup> (“Güterichters”), đã kết thúc. Thẩm phán hòa giải là một thẩm phán không có quyền phán quyết về vụ việc; người này có nhiệm vụ, trên cơ sở thống nhất với các bên tranh chấp, xác định một phương pháp để áp dụng giải quyết tranh chấp.

Phương thức tiếp cận mới cho phép thẩm phán hòa giải với tư cách là người thứ ba, không có quyền ra phán quyết về vụ việc, tùy theo bối cảnh và nội dung cụ thể của tranh chấp, mà tự quyết định áp dụng phương thức TGHG hay một phương thức giải quyết tranh chấp khác theo hướng tìm kiếm sự đồng thuận để xử lý vụ việc.

Sau đây là một số quy định cụ thể đối với việc áp dụng phương thức tiếp cận mới này<sup>10</sup>:

- Có thể được áp dụng ở mọi Tòa án;
- Chỉ được phép thực hiện bởi một thẩm phán không được giao phán quyết về vụ việc;
- Chỉ được áp dụng cho các cuộc hòa giải tự nguyện, không bắt buộc;
- Là một hoạt động thuộc chuyên môn nghiệp vụ

của thẩm phán;

- Trong suốt quá trình thực hiện thủ tục hòa giải theo phương thức này, phải hết sức quan tâm tới việc đảm bảo tính tự nguyện và tính bảo mật.

Để đảm bảo những quy định trên, thẩm phán hòa giải:

- Chỉ được phép hành động khi có sự đồng ý của các bên tham gia;

- Được phép nghiên cứu hồ sơ vụ việc;

- Được phép áp dụng tất cả các biện pháp giải quyết tranh chấp, kể cả biện pháp TGHG, nghĩa là có quyền tự do lựa chọn phương pháp;

- Được phép, với sự đồng ý của các bên tham gia, thực hiện ghi chép, tiếp nhận các đề nghị và lập biên bản về thỏa thuận đạt được;

- Phải có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao, để có thể vận dụng được tất cả các phương pháp xử lý tranh chấp.

## 2. Quy trình thực hiện thủ tục trung gian hòa giải

### 2.1. Mô hình Harvard

Thủ tục TGHG áp dụng ở Đức<sup>11</sup> dựa trên mô hình Harvard do hai giáo sư người Mỹ là Roger Fisher và William Ury<sup>12</sup> đưa ra. Mô hình này xuất phát từ bốn nguyên tắc cơ bản sau:

a) *Nguyên tắc cơ bản thứ nhất là nguyên tắc tách bạch giữa cấp độ công việc và cấp độ con người, có nghĩa là tách con người ra khỏi vấn đề*

Trong các tranh chấp, gần như bao giờ các mối quan hệ cá nhân cũng được gắn với các chủ đề công việc. Nếu mối quan hệ cá nhân ổn thỏa, thì bao giờ cũng tìm được một giải pháp, chỉ ít là một sự thống nhất về nội dung công việc. Để không làm ảnh hưởng tới mối quan hệ cá nhân thì việc tách bạch giữa con người và công việc là cần thiết. Mỗi bên tranh chấp đều có những hình dung, hệ thống giá trị và cảm xúc riêng của mình đối với từng vấn đề. Do vậy, trước hết là phải làm rõ mối quan hệ giữa các

bên tranh chấp, sau đó mới làm rõ nội dung sự việc.

b) *Nguyên tắc cơ bản thứ hai là tập trung thương lượng vào các lợi ích và nhu cầu của các bên tranh chấp*

Theo mô hình Harvard, cần xác định cho được những lợi ích thực sự mà các bên theo đuổi. Đây là nhu cầu đích thực ẩn giấu đằng sau những đòi hỏi mà họ đưa ra? Trong nhiều trường hợp, đó là những nhu cầu cơ bản như: Được đảm bảo an toàn, được thừa nhận, được tập thể coi mình là một thành viên, được tự quyết. Làm hài hòa những mong muốn và nhu cầu của các bên thường dễ hơn là việc thống nhất các quan điểm khác nhau của họ, do vậy thế nào cũng phải tìm ra cho được những nhu cầu và mong muốn đó.

c) *Nguyên tắc thứ ba là phải tìm kiếm những phương án và cách thức giải quyết vấn đề, sao cho có lợi cho tất cả các bên*

Mô hình Harvard xuất phát từ quan niệm cho rằng không chỉ có một giải pháp đúng duy nhất, mà luôn có nhiều khả năng và cách giải quyết khác nhau. Vấn đề đặt ra ở đây là tìm kiếm những phương án hành động khác nhau, trên cơ sở quan tâm tới lợi ích của các bên tranh chấp. Để đạt được mục tiêu này, cần tiến hành phân tích để tìm ra những điểm đồng giữa các bên về những quan niệm cơ bản và giá trị, bởi chính những điểm đồng này sẽ tạo cơ sở cho việc thiết kế những giải pháp khác nhau. Trong suốt quá trình tìm kiếm giải pháp việc đưa ra nhận xét, đánh giá là điều cấm kỵ. Một quy tắc nữa là không được ngay lập tức chốt lại ở một giải pháp duy nhất, mà phải tìm kiếm nhiều khả năng lựa chọn khác nhau và luôn phải chú ý đến việc đảm bảo rằng, giải pháp đưa ra phải mang lại lợi ích cho tất cả các bên.

d) *Nguyên tắc thứ tư và là nguyên tắc cuối cùng của mô hình Harvard quy định phải tiến hành thương lượng một cách hợp lý*

Sau khi đã xác định được các phương án giải quyết khác nhau, bước tiếp theo là các bên cùng nhau ra quyết định lựa chọn một trong số những phương án đó. Việc lựa chọn phải được thực hiện trên cơ sở những tiêu chí khách quan, do các bên cùng nhau thống nhất đưa ra. Giải pháp được lựa chọn phải là một giải pháp không tạo ra kẻ thắng, người thua, mà là một giải pháp có lợi cho cả hai bên. Một kết quả như vậy có ưu điểm lớn là giúp đảm bảo và tăng cường mối quan hệ lâu dài giữa các bên.

**2.2. Mô hình các giai đoạn của thủ tục trung gian hòa giải**

Bốn nguyên tắc cơ bản trình bày ở phần trên cũng lại được phản ánh trong mô hình các giai đoạn của một thủ tục TGHG<sup>13</sup>. Thủ tục TGHG được phân thành một số giai đoạn như sau: Giai đoạn mở đầu với việc ký kết hợp đồng TGHG, tiếp đến là giai đoạn thu thập các chủ đề cần thương lượng, giai đoạn trình bày về lợi ích mà mỗi bên theo đuổi, giai đoạn tìm kiếm các giải pháp, giai đoạn thương lượng và thỏa thuận. Việc phân chia thủ tục thành một chuỗi các giai đoạn nối tiếp nhau một cách chặt chẽ như vậy giúp nâng cao tính hiệu quả của thủ tục, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho việc phát hiện và khai thác những giá trị mới.

a) *Thủ tục được bắt đầu với cái gọi là giai đoạn chuẩn bị:* Giai đoạn này nhằm mục tiêu phân tích nội dung tranh chấp và những người tham gia vào vụ việc. Trên cơ sở kết quả phân tích này, TGHG viên sẽ trao đổi và thống nhất với các bên về địa điểm, thời gian và một số vấn đề khác liên quan tới việc triển khai thủ tục TGHG.

b) *Trong giai đoạn thứ nhất, được gọi là giai đoạn mở đầu và ký kết hợp đồng,* TGHG viên hướng dẫn cho các bên về thủ tục và quy trình thực hiện. Người này cũng lưu ý các bên cần thỏa thuận với nhau về nội quy tiến hành thủ tục, các quy ước

về thái độ và trật tự trong phát biểu cũng như về vấn đề bảo mật.

c) *Giai đoạn thứ hai có tên gọi là giai đoạn xác định chủ đề:* Giai đoạn này kiểm điểm lại toàn bộ vụ việc tranh chấp, trên cơ sở đó xác định những chủ đề cần thương lượng cũng như thứ tự tiến hành thương lượng về những chủ đề đó.

d) *Giai đoạn thứ ba là giai đoạn trình bày về lợi ích:* Đây là giai đoạn quan trọng nhất để đảm bảo sự thành công của một thủ tục TGHG: Mục tiêu đặt ra ở đây là phát hiện được những mong muốn, nhu cầu, lợi ích v.v... của các bên tranh chấp ẩn giấu đằng sau những quan điểm và lập trường (pháp lý) mà họ phát biểu ra. Những nội dung này phải được trình bày một cách rõ ràng để tất cả các bên đều nắm bắt và hiểu được.

e) *Trong giai đoạn thứ tư, giai đoạn tìm kiếm phương án giải quyết:* Vấn đề đặt ra là tìm kiếm các giải pháp và thu thập các ý tưởng nhằm mục tiêu giải quyết tranh chấp.

f) *Giai đoạn thứ năm là giai đoạn tiến hành thương lượng:* Trên cơ sở những phương án được coi là khả thi, hợp lý và công bằng, các bên thương lượng với nhau trên tinh thần cho và nhận để tìm ra được một giải pháp có lợi cho cả hai.

e) *Giai đoạn thứ sáu là giai đoạn ký kết thỏa thuận:* Trong giai đoạn này, kết quả thương lượng được thể hiện cụ thể dưới dạng một hợp đồng. Nếu công việc này được tiến hành bởi hai luật sư, thì một hợp đồng thỏa thuận như vậy đã có giá trị thi hành. Nếu hợp đồng không do hai luật sư ký kết, muốn để cho bản thỏa thuận - kết quả của quá trình TGHG - có giá trị thi hành, thì nó phải được công chứng bởi Tòa án hoặc công chứng viên.

**3. Đào tạo thẩm phán trong lĩnh vực trung gian hòa giải – Những yêu cầu về chất lượng và tính bền vững**

**3.1. Những yêu cầu về nhân sự và nội dung**

Đề thỏa mãn được những điều kiện khung về hình thức và nội dung cho việc triển khai áp dụng mô hình hòa giải ở các Tòa án ở Đức như mô tả ở phần 1, những thẩm phán được giao nhiệm vụ thực hiện công việc đặc biệt này phải đáp ứng được những yêu cầu riêng về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Những yêu cầu này là cần thiết, không phụ thuộc vào việc đã tồn tại hay chưa một khung khổ pháp lý, như ở Đức hiện có, cho hoạt động này. Việc áp dụng phương pháp TGHG (cũng như các phương pháp hòa giải khác) để xử lý một tranh chấp, đòi hỏi người tiến hành phải có những kiến thức lý thuyết và kinh nghiệm thực tế, để có thể dẫn dắt các bên tranh chấp giải quyết vấn đề của mình trong khuôn khổ của một thủ tục TGHG<sup>14</sup>.

Trên thực tế, tất cả các thẩm phán của một Tòa án cũng đều phải có kiến thức và hiểu biết về việc giải quyết tranh chấp theo hướng hòa giải, có như vậy họ mới có khả năng phát hiện những vụ việc phù hợp, có thể chuyển cho các thẩm phán xử lý bằng phương pháp TGHG<sup>15</sup>. Và cuối cùng còn một đối tượng nữa cũng cần phải được tập huấn về nội dung này, đó là nhóm các Trợ lý hòa giải (Court-Dispute-Manager), những người có nhiệm vụ trợ giúp khi xem xét xem một vụ việc có phù hợp để được giải quyết bằng phương thức TGHG hay không, cũng như trợ giúp khi cần liên hệ với các bên tham gia (Mô hình Ba-trụ-cột, xem phần 3.3. dưới đây).

Trong khi yêu cầu đặt ra cho hai đối tượng sau chỉ là nắm được những kiến thức cơ bản về các phương pháp xử lý tranh chấp bằng việc thỏa thuận, những ưu, nhược điểm và tính phù hợp của từng phương pháp, thì những thẩm phán làm nhiệm vụ TGHG (sau đây gọi là thẩm phán TGHG) phải được đào tạo bài bản, với một khối lượng kiến thức rộng và sâu hơn.

### 3.2. Thời gian đào tạo

Chương trình đào tạo thẩm phán để trở thành thẩm phán TGHG, với khối lượng kiến thức như trình bày ở trên, cần thời lượng tối thiểu từ 60 đến 90 giờ. Toàn bộ chương trình có thể được chia thành 3 khóa học (Modul), mỗi khóa 5 ngày<sup>16</sup>. Thời gian gián đoạn giữa các Modul là thời kỳ học viên ứng dụng những điều đã học trong hoạt động nghề nghiệp của mình và thu thập những kinh nghiệm thực tiễn đầu tiên. Trong khóa học tiếp theo, những kinh nghiệm thực tiễn này của học viên sẽ được đưa ra để cùng nhau trao đổi và phân tích. Trên thực tế, vì khóa đào tạo được tiến hành thông qua phiên dịch, nên khoảng thời lượng 90 giờ nói trên còn có thể bị rút ngắn hơn nữa. Tuy nhiên, vấn đề này có thể khắc phục được thông qua biện pháp tự học và trao đổi, học hỏi với đồng nghiệp.

Công tác đào tạo cho tất cả thẩm phán có thể được tiến hành dưới hình thức tập huấn một ngày, với thời lượng 8 tiếng. Đối với đối tượng trợ lý hòa giải (Dispute-Court-Manager), nếu không có kế hoạch đào tạo bài bản như đối với các thẩm phán TGHG (xem thêm phần 3), thì tổ chức một cuộc tập huấn một ngày với thời lượng 8 tiếng cũng có thể coi là đạt yêu cầu, với điều kiện là sau đó, những người này phải liên tục được bổ sung kiến thức thông qua các khóa bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ.

### 3.3. Mô hình Ba-trụ-cột

Như vừa trình bày ở trên, để có thể triển khai thành công mô hình thẩm phán làm TGHG viên, cần phải có những hoạt động đào tạo, tập huấn, để cung cấp cho tất cả các thẩm phán những kiến thức cơ bản cần thiết (trụ cột 1), đào tạo một cách bài bản những thẩm phán sau này sẽ đảm đương nhiệm vụ của TGHG viên (trụ cột 2) và hình thành ở các Tòa án một đội ngũ các trợ lý hòa giải và tập huấn nghiệp vụ cho đội ngũ này (trụ cột 3). Phần sau đây giới thiệu những nội dung cần thiết cho một

chương trình đào tạo nhằm mục đích trên.

Sẽ là hợp lý, nếu Học viện Tư pháp được giao nhiệm vụ đào tạo các thẩm phán TGHG. Như vậy thì các nội dung cần thiết sẽ phải được đưa vào chương trình đào tạo của Học viện. Và bước đầu tiên phải tiến hành là triển khai đào tạo cho đội ngũ giảng viên của Học viện. Chương trình đào tạo này nên hướng theo những nội dung đào tạo cho đối tượng thẩm phán TGHG.

a) *Trụ cột thứ nhất: Đối tượng là tất cả các thẩm phán*

Đối với đối tượng này có thể tổ chức khóa tập huấn một ngày, với nội dung:

- Cung cấp thông tin về phương pháp TGHG cũng như về các phương pháp hòa giải khác trong xử lý tranh chấp, bao gồm cả việc phân tích những ưu và nhược điểm của từng phương pháp;

- Giới thiệu những cơ sở và nguyên tắc của phương pháp TGHG;

- Trình bày về tính phù hợp và không phù hợp của phương pháp TGHG (khi nào thì phương pháp này là phù hợp, khi nào không);

- Trao đổi về các tài liệu có thể đưa ra để giải thích cho các bên tranh chấp về phương pháp TGHG và các luận cứ minh chứng cho ưu điểm của phương pháp này;

- Hướng dẫn về các kỹ thuật về mặt thủ tục khi chuyển vụ việc cho thẩm phán TGHG xử lý và kết thúc thủ tục tố tụng tại Tòa.

b) *Trụ cột thứ hai: Đối tượng là các thẩm phán trung gian hòa giải*

Để trở thành thẩm phán TGHG, các thẩm phán ở Đức phải tham dự 3 khóa học (Modul), mỗi khóa 5 ngày, bao gồm Modul 1 (cơ sở), Modul 2 (Chuyên sâu về các phương pháp và kỹ thuật) và Modul 3 (Thực tiễn hoạt động của một thẩm phán TGHG).

c) *Trụ cột thứ ba: Dành cho đối tượng là các trợ lý hòa giải của Tòa án*

Tương tự như với đối tượng là các thẩm phán, các trợ lý hòa giải cũng cần phải tổ chức các khóa tập huấn giới thiệu về phương pháp TGHG và các phương pháp xử lý tranh chấp khác, ưu và nhược điểm của từng phương pháp. Tuy nhiên, những nội dung trình bày cho đối tượng này cần sâu hơn so với những nội dung giới thiệu ở trụ cột 1.

Ngoài các kiến thức về cơ sở và nguyên tắc của phương pháp TGHG ra, cần tập trung trình bày về các tiêu chí cho phép xác định sự phù hợp hay không phù hợp của việc vận dụng phương pháp TGHG. Một nội dung nữa cần đưa vào tập huấn là các tài liệu nhằm giới thiệu và giải thích cho các bên về phương pháp TGHG cũng như các luận cứ chứng tỏ ưu thế của phương pháp. Tiếp nữa là giải thích các kỹ thuật về thủ tục khi chuyển vụ việc cho thẩm phán TGHG xử lý tiếp và kết thúc thủ tục tố tụng tại Tòa.

#### 4. Triển khai công tác đào tạo trong thực tế

Công tác đào tạo về TGHG nhằm trước hết vào đối tượng là các giảng viên của Học viện Tư pháp. Họ là những người có nhiệm vụ đào tạo ra đội ngũ thẩm phán kế cận; chính vì vậy, bản thân họ cần phải được đào tạo sao cho có đủ năng lực để truyền thụ tiếp tục những hiểu biết của mình đến các học viên. Ngoài các giảng viên ra, khóa đào tạo đầu tiên cũng nên có thêm một số học viên là các thẩm phán và luật sư tham dự. Cách làm này cho phép tiếp cận và thu thập được những kinh nghiệm thực tiễn phục vụ cho công tác đào tạo hiện tại và cả trong tương lai của Học viện Tư pháp □

1. Xem thêm <http://www.htw-berlin.de/organisation/?typo3state=projects&lsfid=1834>.

2. Programm: "Mediation – Fertigkeiten und Erfahrungen", Teilnehmer: (Stv.) Leiterin der Justizakademie Phạm Như Hưng und Nguyễn Thị Hằng Nga, DozentInnen und StudentInnen der Fakultät für Rechtsanwaltsausbildung bzw. Fakultät für

Richterausbildung, Prof. Dr. Roland Fritz, M.A.

3. § 278 Khoản 1 Luật Tố tụng dân sự - ZPO -: "(1) Trong quá trình tố tụng, Tòa án luôn luôn phải lưu ý xem xét tới khả năng giải quyết vụ tranh chấp pháp lý bằng phương thức hòa giải".

Về lĩnh vực Tài phán hành chính có thể tham khảo thêm: Ortloff, § 104 Rdn. 34, § 106 Rdn. 2, in: Schoch/Schmidt-Aßmann/Pietzner, Kommentar zur VwGO, München 2010.

4. Phương án tổng-bằng-không là phương án mà theo đó, thắng của bên này cũng đồng nghĩa với thua của bên kia. Ví dụ về một đơn kiện đòi bồi thường 1.000 Euro: Một bên sẵn sàng trả 600 Euro, bên kia đồng ý rút bớt yêu cầu đi 400 Euro.

5. Tham khảo thêm Điều 1 Luật Trung gian hòa giải (§ 1 MediationsG):

"(1) Trung gian hòa giải là một thủ tục có kết cấu rõ ràng, được tiến hành theo nguyên tắc bảo mật, tại đó, với sự hỗ trợ của một hoặc một số trung gian hòa giải viên, trên nguyên tắc tự nguyện và tự chịu trách nhiệm, các bên tranh chấp cố gắng tìm kiếm một giải pháp đồng thuận. (2) Trung gian hòa giải viên là một người độc lập và trung lập, chỉ thực hiện chức năng dẫn dắt các bên tiến hành thủ tục trung gian hòa giải, chứ bản thân người này không có quyền quyết định".

Tham khảo thêm cả Điều 3 Văn bản định hướng của Liên minh Châu Âu về Trung gian hòa giải:

"a) Trung gian hòa giải là một thủ tục có kết cấu rõ ràng, tại đó, với sự trợ giúp của một trung gian hòa giải viên, hai hoặc nhiều bên tranh chấp trên cơ sở tự nguyện, cùng nhau tìm kiếm một thỏa thuận để giải quyết tranh chấp của mình. Nhiệm vụ của trung gian hòa giải viên có thể do một thẩm phán thực hiện, tuy nhiên người này sẽ không được giao xét xử vụ việc trong thủ tục tố tụng sau này, nếu hòa giải không thành. b) Trung gian hòa giải viên là một người thứ ba, được các bên tranh chấp yêu cầu dẫn dắt quá trình trung gian hòa giải sao cho quá trình này đảm bảo các tiêu chí về chuyên môn, tính hiệu quả và không thiên vị..."

6. Các bên tranh chấp tìm kiếm một giải pháp có lợi cho tất cả các bên. Ví dụ về đơn kiện đòi bồi thường 1.000 Euro: Các bên thống nhất với nhau như sau: Giá trị bồi thường là 600 Euro, đồng thời bên nợ vẫn được tiếp tục giao hàng cho phía bên kia, nhưng sẽ với mức giá bán thấp hơn mức giá thỏa thuận ban đầu là 5%.

7. Tham khảo thêm Fritz/Fritz, Wirtschaftsmediation, Hamburg 2013, S. 4 ff.

8. Tham khảo thêm Von Bahren, Gerichtsinterne

Mediation, Eine Kernaufgabe der rechtsprechenden Gewalt, Tübingen 2008; Walther, (Fn. 6), S. 20 ff.

9. § 278 Abs. 5 ZPO:

"(5) Để tiến hành hòa giải Tòa án có thể chuyển các bên cho một thẩm phán được chỉ định làm việc này, người này không có quyền quyết định. Vị thẩm phán hòa giải này có quyền áp dụng tất cả các phương pháp giải quyết tranh chấp, kể cả phương pháp trung gian hòa giải".

10. Chi tiết hơn tham khảo thêm: Fritz/Pielsticker (Fn. 2), § 278 ZPO, Rdn. 46.

11. Chi tiết hơn tham khảo thêm: Haft /von Schlieffen, Handbuch Mediation, 2. Aufl., München 2009.

12. Fisher/Ury/Patton, Getting to Yes, New York 1981.

13. Có thể tham khảo thêm những tài liệu tiếng Anh sau đây về chủ đề Trung gian hòa giải: Bowling, Who am I as a mediator: Mindfulness, reflection and presence, ACResolution Magazine 2005 (5), 3-15; Deutsch/Coleman, The handbook of conflict resolution, San Francisco 2000; Friedman/Himmelstein, Challenging conflict: Mediation through understanding, Chicago 2008; Mnookin, Bargaining with the Devil: When to negotiate, when to fight, New York 2010; Riskin, The contemplative lawyer: On the potential contribution of mindfulness mediation to law students, lawyers and their clients, Harvard Negotiation Law Review 2002 (7), 1-67; Rosenberg, Nonviolent communication: An language of life, 2nd ed. 2003; Tomm, "Interventive Interviewing: Part III. Intending to Ask Lineal, Circular, Reflexive or Strategic Questions?" Family Process, 27: 1-15, 1988. Zur Einführung als Video: [http://www.youtube.com/watch?v=\\_IYA4AFHEwM](http://www.youtube.com/watch?v=_IYA4AFHEwM).

14. Tham khảo thêm về các yêu cầu tại § 5 Luật Trung gian hòa giải (§ 5 MediationsG):

"Trung gian hòa giải viên phải tự chịu trách nhiệm trong việc đảm bảo trang bị cho mình đầy đủ kiến thức lý thuyết và kinh nghiệm thực tế, thông qua việc tham gia các khóa đào tạo theo quy định và các khóa bồi dưỡng nghiệp vụ định kỳ, để có thể dẫn dắt một cách chuyên nghiệp các bên trong quá trình triển khai thủ tục TGHG".

15. Phạm vi trách nhiệm các thẩm phán cũng có thể bao gồm cả việc làm công tác tư tưởng và thuyết phục các bên tranh chấp về lợi ích của việc áp dụng phương pháp trung gian hòa giải và vận động họ chấp thuận phương thức này, trừ trường hợp nhiệm vụ này được giao hoàn toàn cho các thẩm phán trung gian hòa giải hoặc các trợ lý hòa giải.

16. Tham khảo thêm về đào tạo tại Đức: Fritz/Krabbe, NVwZ 2013, 29 ff.