

VII

**Verwaltungsbezogene und finanzielle Auswirkungen der Beschlüsse und Empfehlungen in dem Bericht der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst für das Jahr 2012**

*Die Generalversammlung,*

*nach Behandlung* der vom Generalsekretär gemäß Regel 153 der Geschäftsordnung der Generalversammlung vorgelegten Erklärung<sup>41</sup> über die verwaltungsbezogenen und finanziellen Auswirkungen der Beschlüsse und Empfehlungen in dem Bericht der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst für das Jahr 2012<sup>42</sup> und des entsprechenden Berichts des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen<sup>43</sup>,

1. *verweist* auf ihre Resolution 67/257 vom 12. April 2013 und ihren Beschluss 67/551 vom 24. Dezember 2012;

2. *nimmt Kenntnis* von der vom Generalsekretär gemäß Regel 153 der Geschäftsordnung der Generalversammlung vorgelegten Erklärung<sup>41</sup> über die verwaltungsbezogenen und finanziellen Auswirkungen der Beschlüsse und Empfehlungen in dem Bericht der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst für das Jahr 2012<sup>42</sup>;

3. *schließt sich* den Schlussfolgerungen und Empfehlungen in dem Bericht des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen<sup>43</sup> an

**RESOLUTION 67/255**

Verabschiedet auf der 73. Plenarsitzung am 12. April 2013, ohne Abstimmung, auf Empfehlung des Ausschusses (A/67/816, Ziff. 7).

**67/255. Personalmanagement**

*Die Generalversammlung,*

*unter Hinweis* auf die Artikel 8, 97, 100 und 101 der Charta der Vereinten Nationen,

*sowie unter Hinweis* auf ihre Resolutionen 49/222 A und B vom 23. Dezember 1994 beziehungsweise 20. Juli 1995, 51/226 vom 3. April 1997, 52/219 vom 22. Dezember 1997, 52/252 vom 8. September 1998, 53/221 vom 7. April 1999, 55/258 vom 14. Juni 2001, 57/305 vom 15. April 2003, 58/296 vom 18. Juni 2004, 59/266 vom 23. Dezember 2004, 59/287 vom 13. April 2005, 60/1 vom 16. September 2005, 60/254 vom 8. Mai 2006, 60/260 vom 8. Mai 2006, 61/244 vom 22. Dezember 2006, 61/276 Abschnitt VIII vom 29. Juni 2007, 62/238 Abschnitt XXI vom 22. Dezember 2007, 62/248 vom 3. April 2008, 63/250 vom 24. Dezember 2008, 63/271 vom 7. April 2009, 65/247 vom 24. Dezember 2010 und 66/234 vom 24. Dezember 2011, ihren Beschluss 67/552 A vom 24. Dezember 2012 sowie ihre anderen einschlägigen Resolutionen und Beschlüsse,

*nach Behandlung* der der Generalversammlung vorgelegten einschlägigen Berichte des Generalsekretärs<sup>44</sup> und des entsprechenden Berichts des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen<sup>45</sup>,

---

<sup>41</sup> A/C.5/67/3.

<sup>42</sup> *Official Records of the General Assembly, Sixty-seventh Session, Supplement No. 30* und Korrigendum (A/67/30 und Corr.1).

<sup>43</sup> A/67/573.

<sup>44</sup> A/67/99 und Corr.1, A/67/171 und Corr.1, A/67/324 und Add.1, A/67/329 und Add.1 und A/67/306.

<sup>45</sup> A/67/545.

sowie nach *Behandlung* der Berichte der Gemeinsamen Inspektionsgruppe über die Überprüfung des ärztlichen Dienstes im System der Vereinten Nationen<sup>46</sup>, über die Beziehungen zwischen Personal und Leitung innerhalb der Vereinten Nationen<sup>47</sup> und über die Verwaltung des Krankheitsurlaubs im System der Vereinten Nationen<sup>48</sup> sowie der Mitteilungen des Generalsekretärs zur Übermittlung seiner diesbezüglichen Stellungnahmen und derjenigen des Koordinierungsrats der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen<sup>49</sup>,

1. *erklärt erneut*, dass die Bediensteten der Vereinten Nationen ein unschätzbare Gut der Organisation darstellen, und würdigt ihren Beitrag zur Förderung der Ziele und Grundsätze der Vereinten Nationen;
2. *würdigt* das Andenken aller Bediensteten, die im Dienste der Organisation ihr Leben gelassen haben;
3. *schließt sich* vorbehaltlich der Bestimmungen dieser Resolution den Schlussfolgerungen und Empfehlungen im Bericht des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen<sup>45</sup> an;

#### I

#### Reform des Personalmanagements

4. *unterstreicht*, dass die Reform des Personalmanagements bei den Vereinten Nationen als Beitrag zur Steigerung der Effizienz und Wirksamkeit der Vereinten Nationen und des internationalen öffentlichen Dienstes von grundlegender Wichtigkeit ist, und bekräftigt ihr Bekenntnis zur Durchführung dieser Reformen;
5. *bekräftigt ihre Unterstützung* für die Integrität und Unabhängigkeit des internationalen öffentlichen Dienstes;
6. *nimmt Kenntnis* von den vielfältigen Reforminitiativen im Bereich des Personalmanagements, die die Organisation seit der Verabschiedung der Resolutionen 63/250 und 65/247 der Generalversammlung unternommen hat, und erkennt an, dass die weitere Durchführung der Reforminitiativen die Organisation besser für die Anforderungen eines sich wandelnden, anspruchsvollen Umfelds rüsten wird, in dem Integration und Harmonisierung die Grundlage für dauerhafte Effizienzgewinne und verbesserte Arbeitsbedingungen bilden werden, die ihrerseits die Organisation zur besseren Erfüllung ihrer Mandate befähigen werden;
7. *fordert* den Generalsekretär *nachdrücklich auf*, sicherzustellen, dass die aus der Durchführung früherer Reformen gewonnenen Erkenntnisse bei der Ausarbeitung neuer Vorschläge berücksichtigt werden;
8. *betont*, dass diese Initiativen von Beschlüssen der Generalversammlung geleitet sein müssen;
9. *ersucht* den Generalsekretär, der Generalversammlung während des Hauptteils ihrer neunundsechzigsten Tagung einen Fortschrittsbericht über die Durchführung der laufenden Reformen des Personalmanagements vorzulegen, unter anderem im Hinblick auf die in ihren Resolutionen 63/250, 65/247 und in dieser Resolution genehmigten Reformen, mit besonderem Schwerpunkt darauf, ob diese Reformen den erwarteten Nutzen und andere Effizienzgewinne und konkrete Verbesserungen bewirken;
10. *hebt hervor*, wie wichtig es ist, Kohärenz zwischen den verschiedenen laufenden Initiativen im Bereich Personalmanagement sicherzustellen, um ihre Effizienz und Wirksamkeit zu erhöhen und um Doppelungen und Widersprüche zu vermeiden;
11. *ersucht* den Generalsekretär, sicherzustellen, dass die der Generalversammlung zur Prüfung vorgelegten Vorschläge so detailliert und umfassend wie möglich sind und darauf zielen, über die Nennung von allgemeinen Grundsätzen, der generellen Stoßrichtung und von Schlüsselementen hinauszugehen;

---

<sup>46</sup> A/66/327.

<sup>47</sup> A/67/136.

<sup>48</sup> A/67/337.

<sup>49</sup> A/66/327/Add.1, A/67/136/Add.1 und A/67/337/Add.1.

### III. Resolutionen aufgrund der Berichte des Fünften Ausschusses

---

12. *verweist* auf Ziffer 67 des Berichts des Beratenden Ausschusses und ersucht den Generalsekretär, gegebenenfalls mit den in Betracht kommenden nicht dem Sekretariat angehörenden Einrichtungen zusammenzuarbeiten, um alle Vereinbarungen über die Leistung von Verwaltungsdiensten dahingehend zu ändern, dass sichergestellt ist, dass das Sekretariat als verwaltende Stelle nicht für Verwaltungsbeschlüsse finanziell haftbar gemacht werden kann, die von dienstgebenden Einrichtungen getroffen werden;

13. *bekräftigt*, dass der Berichtsbogen über Personalmanagement der Tatsache Rechnung tragen soll, dass bei der Einstellung der Bediensteten und der Regelung ihres Dienstverhältnisses als ausschlaggebend der Gesichtspunkt gilt, dass es notwendig ist, ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität zu gewährleisten, wobei die Auswahl der Bediensteten auf möglichst breiter geografischer Grundlage gebührend zu berücksichtigen ist, und ersucht den Generalsekretär, der Generalversammlung einen diesbezüglichen Vorschlag vorzulegen, einschließlich der leistungsbezogenen Kriterien;

14. *ersucht* den Generalsekretär, dafür zu sorgen, dass alle Verwaltungsanweisungen und sonstigen internen Anweisungen zum Thema Humanressourcen sowie alle Informationen über technologiebezogene Anwendungen mit den einschlägigen Resolutionen der Generalversammlung voll im Einklang stehen;

15. *betont erneut*, dass ein glaubwürdiges, faires und voll funktionsfähiges Leistungsbeurteilungssystem von entscheidender Bedeutung für ein wirksames Personalmanagement ist, und ersucht den Generalsekretär, sich verstärkt darum zu bemühen, seine rigorose Anwendung zu gewährleisten;

16. *ersucht* den Generalsekretär, Abhilfemaßnahmen im Hinblick auf die Verantwortung der Zweitbeurteiler für die Qualität und fristgerechte Durchführung von Leistungsbeurteilungen zu ergreifen;

17. *nimmt Kenntnis* von den Bemühungen des Generalsekretärs um die Verbesserung des Leistungsbeurteilungssystems im Einklang mit Abschnitt IV Ziffer 42 ihrer Resolution 65/247 und äußert sich besorgt über die Mängel, die im derzeitigen System von Sanktionen bei mangelhafter Leistung festgestellt wurden und die sich nachteilig auf die Produktivität auswirken sowie die Fähigkeit des Sekretariats untergraben können, die ihm von der Generalversammlung übertragenen Mandate durchzuführen;

18. *stellt außerdem fest*, dass allein der Generalsekretär in seiner Eigenschaft als höchster Verwaltungsbeamter der Organisation Verbesserungen am Leistungsbeurteilungssystem konzipieren und vornehmen darf, unbeschadet der Rolle der Generalversammlung;

19. *ersucht* den Generalsekretär, die reibungslose Integration von Inspira und Umoja sicherzustellen, um ein effizientes, reaktionsfähiges und umfassendes System für das Personalmanagement in der Organisation zu gewährleisten;

20. *begrüßt* die Bemühungen des Generalsekretärs um die kostenwirksame Deckung des Fortbildungs- und Personalentwicklungsbedarfs und ermutigt ihn, weitere diesbezügliche Maßnahmen zu ergreifen, darunter die Bereitstellung relevanter Schulungen, und ersucht ihn, der Generalversammlung auf ihrer neunundsechzigsten Tagung in seinem nächsten Übersichtsbericht darüber Bericht zu erstatten;

21. *ersucht* den Generalsekretär, das elektronische Lernen zu fördern, damit alle Bediensteten gleichermaßen Zugang zu Schulungen haben, unter Berücksichtigung der Tatsache, dass elektronisches Lernen eine flexible und wirksame Möglichkeit zur Vermittlung bestimmter Lernformen ist;

22. *erinnert* daran, dass die Generalversammlung in ihrer Resolution 63/250 neue Regelungen in Bezug auf die Anstellungsverträge billigte (darunter Anstellung auf Zeit, befristete Anstellung und unbefristete Anstellung) und dass die Versammlung in ihrer Resolution 65/247 die Modalitäten für die Gewährung unbefristeter Anstellungen beschloss, einschließlich der dafür zu erfüllenden Voraussetzungen;

23. *bedauert*, dass die Einführung unbefristeter Anstellungen bisher nur langsam vorangeschritten ist, stellt jedoch fest, dass bei der Ausarbeitung des Rechtsrahmens und dem Erlass der Detailregelungen des Systems für unbefristete Anstellungen Fortschritte erzielt wurden, und begrüßt die Entwicklung eines elektronischen Instruments in Inspira, das die Verwaltung unbefristeter Anstellungen unterstützt;

24. *ersucht* den Generalsekretär, die Überprüfung des Umfangs der Stellenrahmen und die weitere Umsetzung des Systems für unbefristete Anstellungen zu beschleunigen;

### III. Resolutionen aufgrund der Berichte des Fünften Ausschusses

---

25. *wiederholt ihre Ersuchen* an den Generalsekretär, der Generalversammlung im Rahmen seines nächsten Berichts über die Personalreform auch über die Umsetzung des Systems für unbefristete Anstellungen Bericht zu erstatten;

26. *bekräftigt erneut* die richterliche Unabhängigkeit des Systems der internen Rechtspflege, verweist auf Abschnitt II Ziffer 21 ihrer Resolution 63/250 und Artikel 4.5 des Personalstatuts der Vereinten Nationen und bekräftigt außerdem, dass die Verlängerung oder Umwandlung eines befristeten Dienstverhältnisses streng nach den in Abschnitt II Ziffer 21 der Resolution 63/250 festgelegten Bestimmungen und Artikel 4.5 des Personalstatuts erfolgen muss;

27. *stellt fest*, dass die Personalplanung als ein laufender Prozess zu betrachten ist, dass der Personalbedarf der Organisation aus den Mandaten erwächst und dass der Generalsekretär Raum hat, den künftigen Personalbedarf für wichtige Verwendungsgruppen, einschließlich der Zahl der benötigten Bediensteten und der erforderlichen fachlichen Kompetenzen, zu prognostizieren;

28. *verweist* auf die Ziffern 12 und 13 des Berichts des Beratenden Ausschusses und unterstreicht die Notwendigkeit eines umfassenden und robusten Personalplanungssystems als wichtiges Element des Personalmanagements, namentlich im Hinblick auf die Rahmen für Mobilität und Laufbahnentwicklung, was zur Planung des langfristigen Bedarfs der Organisation beitragen kann;

29. *betont*, dass es Aufgabe der Führungskräfte ist, dafür zu sorgen, dass die die Gesundheit und das Wohl der Bediensteten betreffenden Regelungen umgesetzt werden, insbesondere an den Felddienstorten, und hebt hervor, wie wichtig es ist, dieses Element in die bestehenden relevanten Rahmen für die Rechenschaftslegung zu integrieren;

30. *verweist* auf ihre Resolution 65/247, in der sie den Generalsekretär darum ersuchte, über die Maßnahmen Bericht zu erstatten, die ergriffen werden, um die Grundsätze der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und eines flexiblen Personals im gesamten Sekretariat besser verständlich zu machen und anzuwenden;

31. *legt* dem Generalsekretär *nahe*, auch künftig positive Maßnahmen in dieser Hinsicht zu ergreifen, unter anderem, um bei den Führungskräften ein besseres Verständnis dafür zu wecken, welche Vorteile entstehen, wenn Telearbeit, familienfreundliche Maßnahmen und flexiblere Arbeitsregelungen genehmigt werden, soweit dies angezeigt ist, und dass Regelungen dieser Art ein wirksameres Arbeiten erleichtern können, unter gebührender Berücksichtigung der Notwendigkeit, die Auswirkungen auf die Leistung der Bediensteten zu überwachen, und der Wichtigkeit, sicherzustellen, dass der Zugang der Mitgliedstaaten zum Sekretariat nicht beeinträchtigt wird;

## II

### Rekrutierung und Stellenbesetzung

32. *ersucht* den Generalsekretär, im Kontext der laufenden Reformen des Personalmanagements und Projekte zur Umgestaltung der Geschäftsprozesse auch weiterhin sicherzustellen, dass Bewerber mit gleichwertigem Bildungshintergrund während des Rekrutierungsprozesses gleichbehandelt werden, unter voller Berücksichtigung dessen, dass die Mitgliedstaaten unterschiedliche Bildungssysteme aufweisen und dass kein Bildungssystem als der von der Organisation anzuwendende Maßstab anzusehen ist;

33. *begrüßt* es, dass auf dem Karriereportal der Vereinten Nationen nützliches Material für externe Bewerber zur Verfügung gestellt wird, die sich um freie Stellen bewerben, und ersucht den Generalsekretär, weitere Maßnahmen in dieser Hinsicht zu ergreifen, um Chancen für externe Bewerber zu fördern;

34. *stellt mit ernster Besorgnis fest*, dass die Zielmarke von 120 Tagen für die Besetzung einer Stelle immer noch nicht erreicht ist, hebt hervor, wie wichtig es ist, Stellen rasch zu besetzen, und ersucht den Generalsekretär in diesem Zusammenhang, die Gründe für Verzögerungen in jeder Phase des Personalauswahl- und Rekrutierungsprozesses zu untersuchen und der Generalversammlung auf ihrer neunundsechzigsten Tagung über die Ergebnisse dieser Arbeit Bericht zu erstatten, einschließlich Vorschlägen für geeignete Maßnahmen zur Behebung der ermittelten Probleme;

### III. Resolutionen aufgrund der Berichte des Fünften Ausschusses

---

35. *bekräftigt*, dass die Gleichstellung der beiden Arbeitssprachen des Sekretariats geachtet werden muss, bekräftigt außerdem die Verwendung zusätzlicher Arbeitssprachen an bestimmten Dienstorten auf der Grundlage eines Mandats und ersucht in diesem Zusammenhang den Generalsekretär, dafür zu sorgen, dass in den Stellenausschreibungen die Beherrschung einer der beiden Arbeitssprachen des Sekretariats verlangt wird, es sei denn, die mit der Stelle zusammenhängenden Aufgaben erfordern eine bestimmte Arbeitssprache;

36. *bekräftigt*, dass die Einstellung erfolgreicher Bewerber aus dem Programm für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes auf den Stufen P-1 oder P-2 erfolgen sollte, in Abhängigkeit von den Qualifikationen des jeweiligen Bewerbers, den Anforderungen in der jeweiligen Stellenbeschreibung und der Verfügbarkeit von Stellen;

37. *befürwortet* die in Ziffer 46 des Berichts des Beratenden Ausschusses enthaltene Regelung, wonach sich Bedienstete, die Staatsangehörige eines am nationalen Auswahlwettbewerb oder dem Programm für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes teilnehmenden Landes sind, um die Teilnahme als externe Bewerber an dem Auswahlwettbewerb oder dem Programm bewerben können, sofern sie die Zulassungskriterien erfüllen („G zu N“-Regelung), und bringt ihre Hoffnung zum Ausdruck, dass sowohl das Programm für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes als auch die „G zu N“-Regelung die geografische Vertretung unterrepräsentierter und nicht repräsentierter Mitgliedstaaten verbessern werden;

38. *nimmt Kenntnis* von der Durchführung des neuen Programms für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes und ersucht den Generalsekretär, den Fortschritt des Programms im Hinblick auf die Erreichung einer verbesserten geografischen Vertretung unterrepräsentierter und nicht repräsentierter Mitgliedstaaten zu überwachen;

39. *ersucht* den Generalsekretär, für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes auch weiterhin angemessene und wirksame Weiterbildungsmaßnahmen vorzusehen, unter Berücksichtigung der wichtigen Rolle, die das Programm für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes bei der Verbesserung der geografischen Vertretung unterrepräsentierter und nicht repräsentierter Mitgliedstaaten und bei der Sicherstellung der laufenden Verjüngung des Sekretariats spielt;

40. *hebt hervor*, dass Bewerber, die die Prüfung für das Programm für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes ablegen, durch die geografische Lage ihres Prüfungsorts weder einen Vorteil noch einen Nachteil erfahren sollen;

41. *ersucht* den Generalsekretär, die Methode und das Format der Prüfung für das Programm für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes umfassend zu überprüfen, einschließlich der damit verbundenen Kosten, und zugleich sicherzustellen, dass für Bewerber aus allen Teilen der Welt die gleichen Ausgangsbedingungen gelten, um zu gewährleisten, dass die Prüfung so effizient, wirksam und gerecht wie möglich durchgeführt wird, und der Generalversammlung auf ihrer neunundsechzigsten Tagung unter Vorlage konkreter Vorschläge darüber Bericht zu erstatten;

42. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, sich verstärkt darum zu bemühen, mögliche Bewerber für das Programm für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes aus teilnehmenden und teilnahmeberechtigten Ländern zu erreichen;

43. *bekundet ihre ernste Besorgnis* darüber, dass die Verwirklichung des Ziels der Geschlechterparität im System der Vereinten Nationen nach wie vor nicht vorankommt, und ersucht den Generalsekretär erneut, seine Bemühungen zur Erreichung und Überwachung des Ziels der Geschlechterparität im Sekretariat zu verstärken;

### III

#### Umfassende Bewertung des Systems der geografischen Vertretung

44. *erklärt erneut*, dass der Grundsatz der ausgewogenen geografischen Verteilung in der Personalstruktur des Sekretariats nicht im Widerspruch zu dem ausschlaggebenden Gesichtspunkt bei der Einstellung der Bediensteten steht, nämlich der Notwendigkeit, ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität sicherzustellen, im Einklang mit Artikel 101 Absatz 3 der Charta der Vereinten Nationen;

### III. Resolutionen aufgrund der Berichte des Fünften Ausschusses

---

45. *verweist* auf Abschnitt IX Ziffer 17 ihrer Resolution 63/250 und Ziffer 63 ihrer Resolution 65/247;
46. *verweist außerdem* auf Ziffer 54 des Berichts des Beratenden Ausschusses, bedauert in dieser Hinsicht, dass der Generalsekretär abermals keine Vorschläge für eine umfassende Überprüfung des Systems der Soll-Stellenrahmen vorgelegt hat, und ersucht den Generalsekretär, der Generalversammlung spätestens auf ihrer neunundsechzigsten Tagung Vorschläge vorzulegen, mit dem Ziel, ein wirksames Instrument für die Gewährleistung einer ausgewogenen geografischen Verteilung in Bezug auf die aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Stellen zu schaffen;
47. *verweist ferner* auf Ziffer 64 ihrer Resolution 65/247 und ersucht den Generalsekretär erneut, Vorschläge abzugeben, wie sich die Vertretung der Entwicklungsländer im Sekretariat wirksam erhöhen lässt, und der Generalversammlung auf ihrer neunundsechzigsten Tagung über die diesbezüglichen Fortschritte Bericht zu erstatten;
48. *ersucht* den Generalsekretär, über „HR Insight“ vierteljährlich Daten über die Vertretung der Entwicklungsländer im Sekretariat verfügbar zu machen, mit dem Ziel, den Datenumfang nach Möglichkeit zu erweitern;
49. *verweist* auf Ziffer 65 ihrer Resolution 65/247 und Ziffer 17 ihrer Resolution 66/265 vom 21. Juni 2012, in denen sie den Generalsekretär ersuchte, sich verstärkt darum zu bemühen, sicherzustellen, dass die truppenstellenden Länder unter Berücksichtigung ihres Beitrags zur Friedenssicherung der Vereinten Nationen in den Sekretariats-Hauptabteilungen Friedenssicherungseinsätze und Unterstützung der Feldeinsätze angemessen vertreten sind, und im Rahmen seines Entwurfs des Haushaltsplans für den Friedenssicherungs-Sonderhaushalt für den Zeitraum vom 1. Juli 2013 bis 30. Juni 2014 darüber Bericht zu erstatten;

### IV

#### Mobilität

50. *verweist* auf ihre Resolutionen, in denen sie ihre Unterstützung für die Mobilität der Bediensteten in der Organisation bekundete, und nimmt Kenntnis von den Bemühungen des Generalsekretärs, der Generalversammlung seinen Vorschlag für den Rahmen für Mobilität und Laufbahnentwicklung vorzulegen;
51. *begrüßt* die Entschlossenheit des Generalsekretärs, eine Politik der gesteuerten Mobilität auszuarbeiten, um sicherzustellen, dass die Organisation besser in der Lage ist, die vielfältigen und komplexen Mandate zu erfüllen, die ihr von den Mitgliedstaaten übertragen werden;
52. *nimmt Kenntnis* von der Absicht des Generalsekretärs, eine Politik der gesteuerten Mobilität einzuführen, beginnend mit einer zweijährigen Vorbereitungsphase, gefolgt von einer Zeit der stufenweisen Umsetzung ab dem 1. Januar 2015, und erkennt an, dass dies weiterer Beschlüsse und der Genehmigung der Generalversammlung bedarf;
53. *nimmt außerdem davon Kenntnis*, dass das übergreifende Ziel des vom Generalsekretär vorgeschlagenen Rahmens für die Mobilität der Bediensteten und die Laufbahnentwicklung darin besteht, einen globalen, dynamischen und anpassungsfähigen Personalkörper zu entwickeln, um die der Organisation von den Mitgliedstaaten übertragenen Mandate wirksam zu erfüllen und die Qualifikationen und Fähigkeiten der Bediensteten zu fördern;
54. *verweist* auf Ziffer 19 ihrer Resolution 65/247 und Artikel 101 der Charta, bekräftigt den Grundsatz der Nichtdiskriminierung gegenüber externer Rekrutierung und hebt hervor, wie wichtig es ist, sicherzustellen, dass externe Bewerber Chancen erhalten, bei der Auswahl und Rekrutierung berücksichtigt zu werden, um zu vermeiden, dass die Organisation in ihrer Fähigkeit, die besten Bewerber auf einer möglichst breiten geografischen Grundlage auszuwählen, eingeschränkt werden könnte, ohne dabei zusätzliche Maßnahmen auszuschließen, die für die wirksame Mobilität der derzeitigen Bediensteten als notwendig erachtet werden, eingedenk des genannten Grundsatzes;

### III. Resolutionen aufgrund der Berichte des Fünften Ausschusses

---

55. *verweist außerdem* auf die Ziffern 19 bis 21 des Berichts des Generalsekretärs<sup>50</sup> und Ziffer 84 des Berichts des Beratenden Ausschusses, stellt in dieser Hinsicht fest, dass der Anwendungsbereich der Mobilitätspolitik noch festgelegt werden muss, und ersucht den Generalsekretär, den Anwendungsbereich des vorgeschlagenen Rahmens für die Mobilität und die Laufbahnentwicklung auf der Grundlage der derzeitigen Vorschläge weiter zu verfeinern, unter Berücksichtigung des Karriereprofils bei den Vereinten Nationen;

56. *beschließt*, dass unter Mobilität ein Positionswechsel zu verstehen ist, der mit einer Veränderung oder einer Kombination von Veränderungen der Rolle, des Aufgabenbereichs, der Hauptdienststelle oder des Dienstorts verbunden ist, oder ein Wechsel vom Sekretariat zu einer Organisation, einem Fonds oder einem Programm des Systems der Vereinten Nationen oder von diesen zum Sekretariat;

57. *ersucht* den Generalsekretär, der Generalversammlung zur Behandlung spätestens während des Hauptteils ihrer achtundsechzigsten Tagung einen umfassenden Bericht vorzulegen, mit dem Ziel, die vorgeschlagene Mobilitätspolitik weiter zu verfeinern, wobei der Bericht unter anderem Folgendes enthalten soll:

- a) genaue und zuverlässige historische Daten über die Mobilitätsmuster der Bediensteten;
- b) eine detaillierte Analyse der Auswirkungen des Rahmens für Mobilität und Laufbahnentwicklung auf das Auswahl- und Rekrutierungssystem, einschließlich der externen Rekrutierung, sowie Möglichkeiten zur Eindämmung etwaiger nachteiliger Auswirkungen in dieser Hinsicht;
- c) die erwartete Zahl und Zusammensetzung der Beiräte der Berufsnetzwerke und der Gremien für Ausnahmefälle sowie ihre genaue Rolle, die Funktionen und Befugnisse der Referenten für Stellenbesetzung in den Netzwerken, die Rolle der Personalvertreter und die Aufgabenstellung, die Geschäftsordnung und die Leitlinien für die Tätigkeit der Beiräte der Berufsnetzwerke, unter Berücksichtigung der Rolle des Generalsekretärs als höchster Verwaltungsbeamter der Organisation, und die Erhaltung und Wahrung der Letztentscheidungsbefugnis der Verwaltung im Hinblick auf Empfehlungen für Stellenbesetzungen und diesbezügliche Maßnahmen sowie klar definierte Mechanismen, mit denen die Rechenschaftspflicht der Beiräte der Berufsnetzwerke und der einstellenden Manager sowie des Generalsekretärs sichergestellt wird, auch in Fragen der ausgewogenen geografischen Verteilung zur Erfüllung der durch die Charta und die Generalversammlung im Bereich Personalmanagement festgelegten Einstellungsparameter sowie für die Erfüllung der Mandate;
- d) die vom Gremium für Ausnahmefälle anzuwendenden Kriterien für die Gewährung von Ausnahmen von der Neuzuweisung eines Dienstpostens;
- e) eine Analyse der Auswirkungen des Rahmens für Mobilität und Laufbahnentwicklung auf die Geschlechterparität, insbesondere für Frauen aus Entwicklungsländern, einschließlich eines Plans für die Erreichung des Ziels der ausgewogenen Vertretung der Geschlechter;
- f) eine umfassende Liste der Anzahl und Art der Stellen, die von der Rotation ausgenommen sein werden;
- g) eine umfassende Analyse der voraussichtlichen mittelfristigen verwaltungsmäßigen und finanziellen Auswirkungen der Mobilitätspolitik auf alle Dienstorte, einschließlich der direkten und indirekten Kosten sowie unter Einschluss der Fortbildungskosten, unter Berücksichtigung der aktuellen und der jüngsten Mobilitätsmuster, der zu erwartenden Mobilitätsmuster auf der Grundlage der Gesamtzahl der dieser Politik unterliegenden Bediensteten und der Personalplanung;
- h) eine Strategie für die Erhaltung des institutionellen Wissens sowie eine Analyse der möglichen Auswirkungen einer erhöhten Fluktuation und eines möglichen erhöhten Personalabgangs auf die Mandatserfüllung, unter Berücksichtigung der Auswirkungen von Mindest- und Höchstgrenzen für die Verweildauer auf einem Dienstposten;

---

<sup>50</sup> A/67/324/Add.1.

i) quantifizierbare wesentliche Leistungsindikatoren und Vorgaben in Bezug auf die Ziele, gemäß dem Rahmen für Mobilität und Laufbahnentwicklung, einschließlich einer gerechteren Lastenteilung und der Schaffung von Chancengleichheit für internationale Bedienstete an Härtedienstorten und an Amtssitzdienstorten;

j) eine Analyse der möglichen Auswirkungen der vorgeschlagenen Mobilitätspolitik auf die geografische Verteilung der Bediensteten;

k) eine Bewertung der möglichen Belastungen, die durch mit der Mobilitätspolitik zusammenhängende Klagen für das System der internen Rechtspflege der Organisation entstehen könnten, sowie Vorschläge zur Begrenzung dieser Belastungen eingedenk der Verpflichtungen und Verbindlichkeiten aufgrund der bestehenden Regelungen in Bezug auf die Anstellungsverträge;

58. *nimmt Kenntnis* von Ziffer 111 des Berichts des Beratenden Ausschusses;

59. *ersucht* den Generalsekretär, zusätzlich zu dem vorgeschlagenen Rahmen für Mobilität und Laufbahnentwicklung einen Alternativvorschlag zu entwerfen und der Generalversammlung auf ihrer achtundsechzigsten Tagung vorzulegen, der unter anderem überarbeitete Anreize und Ansätze enthält, die die geografische Mobilität fördern, insbesondere in Bezug auf Berufsfamilien, die auf die Tätigkeit im Feld ausgerichtet sind;

## V

### Personalstruktur des Sekretariats

60. *ersucht* den Generalsekretär *erneut*, seine fortlaufenden Anstrengungen zur Gewährleistung einer ausgewogenen geografischen Verteilung im Sekretariat fortzusetzen und für eine möglichst breite geografische Verteilung der Bediensteten in allen Hauptdienststellen des Sekretariats und in allen Rangstufen, einschließlich der Direktorebene und der oberen Führungsebenen, Sorge zu tragen;

61. *verweist* auf Ziffer 145 des Berichts des Beratenden Ausschusses und *ersucht* den Generalsekretär, der Generalversammlung auf ihrer neunundsechzigsten Tagung im Rahmen seines Übersichtsberichts darüber Bericht zu erstatten;

62. *erklärt erneut*, dass der Generalsekretär sicherstellen muss, dass im Einklang mit Artikel 101 Absatz 3 der Charta der ausschlaggebende Gesichtspunkt bei der Einstellung der Bediensteten ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität ist, unter gebührender Berücksichtigung des Grundsatzes der ausgewogenen geografischen Verteilung;

63. *hebt hervor*, dass Verträge mit einer Vergütung von einem Dollar pro Jahr nur unter außergewöhnlichen Umständen vergeben werden und auf hochrangige Funktionen beschränkt sein sollen, und *ersucht* den Generalsekretär, Leitlinien für die Verwendung solcher Verträge auszuarbeiten, die sich an die Leitlinien für Verträge auf Basis tatsächlich geleisteter Dienste anlehnen, und der Generalversammlung während des Hauptteils ihrer neunundsechzigsten Tagung im Rahmen seines nächsten Übersichtsberichts darüber Bericht zu erstatten;

64. *ersucht* den Generalsekretär, den Beratenden Ausschuss regelmäßig über die Vergabe von Verträgen mit einer Vergütung von einem Dollar pro Jahr und über alle neu geschaffenen Stellen und Positionen der Besoldungsgruppen D-1 und höher zu unterrichten, die aus außerplanmäßigen Mitteln für Zeitpersonal oder im Rahmen von Verträgen auf Basis tatsächlich geleisteter Dienste finanziert werden und die nicht der Genehmigung eines zwischenstaatlichen Organs bedürfen, und der Generalversammlung im Rahmen seines Berichts über die Personalstruktur des Sekretariats darüber Bericht zu erstatten;

65. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, in den der Generalversammlung vorzulegenden einschlägigen Haushaltsvoranschlägen den Bedarf in Bezug auf von Regierungen gestelltes Personal anzugeben, sieht der Herausgabe von Leitlinien für die Rekrutierung von von Regierungen gestelltem Personal mit Interesse entgegen und *ersucht* den Generalsekretär ferner, der Generalversammlung darüber Bericht zu erstatten;

66. *verweist* auf die Einführung des neuen Berichtsbogens über das Personalmanagement im Jahr 2011 und *ersucht* den Generalsekretär, die Trends in Bezug auf die Vertretung von Frauen und Männern

und die geografische Vertretung genau zu verfolgen, um gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen zu ergreifen, und der Generalversammlung auf ihrer neunundsechzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

#### VI

##### **Berater**

67. *bekundet erneut ihre Besorgnis* über den zunehmenden Einsatz von Beratern, insbesondere für Kerntätigkeiten der Organisation, betont, dass der Einsatz von Beratern im Einklang mit den einschlägigen Resolutionen der Generalversammlung, insbesondere Abschnitt VIII ihrer Resolution 53/221 vom 7. April 1999, stehen soll und dass sie auf möglichst breiter geografischer Grundlage ausgewählt werden sollen, und ersucht den Generalsekretär, in möglichst großem Umfang auf interne Kapazitäten zurückzugreifen und der Generalversammlung auf ihrer neunundsechzigsten Tagung über die dazu ergriffenen Maßnahmen Bericht zu erstatten;

68. *erklärt erneut*, dass der Generalsekretär erforderlichenfalls Vorschläge zur Schaffung von Planstellen in Bereichen vorlegen soll, in denen Berater häufig für einen Zeitraum von mehr als einem Jahr eingestellt oder erneut eingestellt werden, und dass er der Generalversammlung auf ihrer neunundsechzigsten Tagung darüber Bericht erstatten soll;

69. *ersucht* den Generalsekretär, gegebenenfalls die Sachgebiete, Funktionen und Tätigkeiten zu benennen, für die Berater für einen Zeitraum von mehr als einem Jahr eingestellt oder erneut eingestellt werden, und der Generalversammlung auf ihrer neunundsechzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten, einschließlich über die damit verbundenen Gesamtkosten;

#### VII

##### **Beziehungen zwischen Personal und Leitung**

70. *erkennt an*, wie wichtig ihr fortlaufender informeller Austausch mit den Personalvertretern in Angelegenheiten des Personalmanagements ist;

71. *ersucht* den Generalsekretär, das Bulletin des Generalsekretärs über den Ausschuss Leitung/Personal<sup>51</sup> im Einklang mit dem bestehenden Personalstatut zu überarbeiten;

#### VIII

##### **Praxis des Generalsekretärs in Disziplinarfragen und in Fällen möglicherweise kriminellen Verhaltens**

72. *nimmt mit Besorgnis Kenntnis* von der nach wie vor hohen Zahl unerledigter Disziplinarfälle und davon, dass viele Disziplinarfälle nicht in einem angemessenen Zeitraum abgeschlossen worden sind, und fordert den Generalsekretär in dieser Hinsicht nachdrücklich auf, sich verstärkt um den zügigen Abschluss von Disziplinarfällen und die möglichst rasche Aufarbeitung der noch unerledigten Fälle zu bemühen;

#### IX

##### **Tätigkeit des Ethikbüros**

73. *nimmt mit Anerkennung Kenntnis* von den Beiträgen des Ethikbüros zur Förderung eines Höchstmaßes an ethischem Verhalten und Integrität der Bediensteten der Organisation;

74. *nimmt mit Befriedigung Kenntnis* von der positiven Entwicklung der Beteiligung an der Initiative zur freiwilligen Offenlegung der Vermögensverhältnisse, insbesondere auf der Ebene der hochrangigen Führungskräfte, und fordert den Generalsekretär nachdrücklich auf, den hochrangigen Führungskräften, die noch keine Übersichten über ihre Vermögenswerte offengelegt haben, nahezu legen, dies so bald wie möglich zu tun;

---

<sup>51</sup> ST/SGB/2011/6.

75. *nimmt Kenntnis* von der Absicht des Generalsekretärs, die bestehende Politik zum Schutz vor Vergeltung für Bedienstete, die Verfehlungen in der Organisation melden, umfassend zu prüfen, und ersucht den Generalsekretär, die Erarbeitung diesbezüglicher Modalitäten zu beschleunigen und der Generalversammlung auf ihrer neunundsechzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

#### X

#### Sonstige Fragen

76. *äußert sich zuversichtlich*, dass der Generalsekretär die Urteile des Gerichts der Vereinten Nationen für dienstrechtliche Streitigkeiten und des Berufungsgerichts der Vereinten Nationen in Bezug auf die Vergabe und die Kündigung von Arbeitsverträgen im Sekretariat befolgen wird;

77. *ersucht* den Generalsekretär, über die Verbesserungen im Verfahren für die Meldung von Verfehlungen, die Tatsachenermittlung und die Beilegung von durch Verfehlungen entstandenen Situationen Bericht zu erstatten, unter anderem über die folgenden Themen:

- a) das Verhältnis zwischen der vom Ethikbüro gehandhabten Politik und den verschiedenen Aufsichts-, Rechtsprechungs-, Disziplinar- und Streitbelegungsmechanismen der Organisation;
- b) interne Mechanismen für die Meldung von Verfehlungen, auch über den Dienstweg;
- c) abteilungsexterne Mechanismen für die Meldung von Verfehlungen.

#### RESOLUTION 67/256

Verabschiedet auf der 73. Plenarsitzung am 12. April 2013, ohne Abstimmung, auf Empfehlung des Ausschusses (A/67/817, Ziff. 6).

#### 67/256. Gemeinsame Inspektionsgruppe

*Die Generalversammlung,*

*unter Hinweis* auf ihre früheren Resolutionen über die Gemeinsame Inspektionsgruppe, insbesondere die Resolutionen 31/192 vom 22. Dezember 1976, 50/233 vom 7. Juni 1996, 54/16 vom 29. Oktober 1999, 57/284 A und B vom 20. Dezember 2002, 58/286 vom 8. April 2004, 59/267 vom 23. Dezember 2004, 60/258 vom 8. Mai 2006, 61/238 vom 22. Dezember 2006, 61/260 vom 4. April 2007, 62/226 vom 22. Dezember 2007, 62/246 vom 3. April 2008, 63/272 vom 7. April 2009, 64/262 vom 29. März 2010, 65/270 vom 4. April 2011 und 66/259 vom 9. April 2012,

*in Bekräftigung* der Satzung der Gruppe<sup>52</sup> und der einzigartigen Rolle der Gruppe als einziges externes und unabhängiges systemweites Inspektions-, Evaluierungs- und Untersuchungsorgan,

*nach Behandlung* des Berichts der Gruppe für 2012 und des Arbeitsprogramms für 2013<sup>53</sup> und der Mitteilung des Generalsekretärs zu dem Bericht der Gruppe für 2012<sup>54</sup>,

1. *nimmt mit Anerkennung Kenntnis* von dem Bericht der Gemeinsamen Inspektionsgruppe für 2012 und ihrem Arbeitsprogramm für 2013<sup>53</sup>;
2. *nimmt Kenntnis* von der Mitteilung des Generalsekretärs zu dem Bericht der Gruppe für 2012<sup>54</sup>;
3. *erkennt* die Anstrengungen der Gruppe an, ihre mittel- und langfristige Strategie für 2010–2019 unter Berücksichtigung der Dynamik und der Herausforderungen ihres Tätigkeitsumfelds fortlaufend zu aktualisieren und zu verbessern;

---

<sup>52</sup> Resolution 31/192, Anlage.

<sup>53</sup> *Official Records of the General Assembly, Sixty-seventh Session, Supplement No. 34 (A/67/34).*

<sup>54</sup> A/67/724.