

ST/SGB/2002/13
1. November 2002



VEREINTE NATIONEN

**Rechtsstellung und grundlegende Rechte
und Pflichten der Bediensteten der
Vereinten Nationen**

Bulletin des Generalsekretärs

Rechtsstellung und grundlegende Rechte und Pflichten der Bediensteten der Vereinten Nationen

Dem Ersuchen der Generalversammlung in Ziffer 8 ihrer Resolution 52/252 vom 8. September 1998 Folge leistend, gibt der Generalsekretär die diesem Bulletin als Anlage beigefügte Veröffentlichung heraus, die den Bediensteten das Verständnis ihrer Rechtsstellung und ihrer grundlegenden Rechte und Pflichten erleichtern soll, die in der überarbeiteten Fassung des Abschnitts I des Personalstatuts, die die Versammlung in Resolution 52/252 verabschiedet hat, und des Kapitels I der Serie 100 der Personalordnung, von der sie in derselben Resolution Kenntnis genommen hat, festgelegt sind.

Abschnitt 1

Zweck

1.1 Dieses Bulletin hat den Zweck, sicherzustellen, dass alle Bediensteten der Vereinten Nationen über die "Verhaltensnormen für den internationalen öffentlichen Dienst" in Kenntnis gesetzt werden, die von der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst im Jahr 2001 verabschiedet und von der Generalversammlung in ihrer Resolution 56/244 vom 24. Dezember 2001 begrüßt wurden (die "Verhaltensnormen von 2001"); sie treten an die Stelle des unter dem Titel *Verhaltensnormen im internationalen öffentlichen Dienst* herausgegebenen Berichts von 1954 des Beratenden Ausschusses für den internationalen öffentlichen Dienst (die "Normen von 1954"). Der volle Wortlaut der Verhaltensnormen von 2001 ist in Teil V der Anlage zu diesem Bulletin wiedergegeben.

1.2 Mit diesem Bulletin wird außerdem der zuvor in Dokument ST/SGB/1998/19 enthaltene Wortlaut des Kommentars zu Abschnitt I des Personalstatuts und zu Kapitel I der Serie 100 der Personalordnung aktualisiert, indem alle Bezugnahmen auf die Normen von 1954 durch Bezugnahmen auf die Verhaltensnormen von 2001 ersetzt werden.

Abschnitt 2

Allgemeine Bestimmungen

2.1 Dieses Bulletin samt Anlage wird an alle Bediensteten verteilt, die dem Personalstatut und der Personalordnung unterliegen, einschließlich der Bediensteten gesondert verwalteter Organe und Programme.

2.2 Die in der Anlage enthaltenen Bestimmungen des Kapitels I der Serie 100 der Personalordnung finden nur auf die nach Serie 100 der Personalordnung ernannten Bediensteten Anwendung. Ähnliche Bestimmungen sind in Kapitel I der Serien 200 und 300 enthalten, die auf die nach diesen Serien ernannten Bediensteten Anwendung finden.

2.3 Die Funktion und die Rechtsqualität des Kommentars zu den Vorschriften des Personalstatuts und der Personalordnung sowie der in der Anlage zu diesem Bulletin enthaltenen Verhaltensnormen werden in der Einleitung zu der Anlage erläutert.

Abschnitt 3
Schlussbestimmungen

- 3.1 Dieses Bulletin tritt am 1. Dezember 2002 in Kraft.
- 3.2 Das Bulletin ST/SGB/1998/19 vom 1. Januar 1999 wird hiermit außer Kraft gesetzt.

(*unterzeichnet*) Kofi A. **Annan**
Generalsekretär

Anlage

Inhalt

	<i>Seite</i>
I. Einleitung	5
II. Resolution 52/252 der Generalversammlung vom 8. September 1998.....	6
III. Charta der Vereinten Nationen und Übereinkommen über die Vorrechte und Immunitäten der Vereinten Nationen: Bestimmungen betreffend die Rechtsstellung und die grundlegenden Rechte und Pflichten der Bediensteten der Vereinten Nationen, samt Kommentar.....	9
IV. Anwendungsbereich und Zweck des Personalstatuts der Vereinten Nationen: Abschnitt I des Personalstatuts der Vereinten Nationen und damit zusammenhängende Vorschriften des Kapitels I der Serie 100 der Personalordnung, samt Kommentar.....	12
V. Verhaltensnormen für den internationalen öffentlichen Dienst (2001)	38

I. Einleitung

1. Artikel 101 Absatz 3 der Charta der Vereinten Nationen legt als universelle Norm für alle bei den Vereinten Nationen beschäftigten Bediensteten fest, dass diese über "ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität" verfügen müssen. Damit wurde grundsätzlich festgelegt, dass diese Normen auf alle Bediensteten Anwendung finden, deren Dienstverhältnis sich aus der der Organisation in der Charta erteilten Befugnis zur Einstellung von Personal ableitet. Diese grundlegenden Normen gelten für alle Bediensteten, einschließlich derjenigen der gesondert finanzierten und verwalteten Organe. In der überarbeiteten Fassung des Abschnitts I des Personalstatuts, die von der Generalversammlung in ihrer Resolution 52/252 vom 8. September 1998 verabschiedet wurde, und der überarbeiteten Fassung des Kapitels I der Serie 100 der Personalordnung, von der die Versammlung in derselben Resolution Kenntnis nahm, sind die grundlegenden Rechte und Pflichten der Bediensteten konkret aufgeführt.

2. Die in dieser Anlage enthaltenen Rechtsvorschriften sind ein integrierender Bestandteil des Personalstatuts und der Personalordnung; die Artikel des Personalstatuts werden von der Generalversammlung gemäß Artikel 101 Absatz 1 der Charta verabschiedet, während die Bestimmungen der Personalordnung vom Generalsekretär auf Grund der Befugnis erlassen werden, die ihm durch die Bestimmung des Personalstatuts über dessen Anwendungsbereich und Zweck erteilt wird.

3. Da das Personalstatut auf alle Bediensteten, einschließlich der Bediensteten der gesondert finanzierten Organe, Anwendung findet, hat der Generalsekretär Änderungen an der Serie 200 (Projektpersonal) und der Serie 300 (Kurzfristige und zeitlich begrenzte Anstellungen) der Personalordnung vorgenommen, um diese der Serie 100 anzugleichen.

4. Die Vorschriften des Abschnitts I des Personalstatuts sind weitgehend sehr allgemein gehalten, da sie auf alle Bediensteten anwendbar sein müssen. Desgleichen sind die in dieser Anlage enthaltenen Vorschriften des Kapitels I der Serie 100 der Personalordnung meist sehr allgemein gehalten, da sie auf alle nach Serie 100 der Personalordnung ernannten Bediensteten anwendbar sein müssen. Wie von der Generalversammlung in Resolution 52/252 erbeten, sollen für besondere Gruppen von Bediensteten wie Finanzreferenten, Beschaffungsreferenten und Bedienstete von gesondert finanzierten Organen zusätzliche Vorschriften ausgearbeitet und in Form von Verwaltungsanweisungen herausgegeben werden, die sich mit ihrer Rechtsstellung und ihren Rechten und Pflichten befassen. Es wäre nicht zweckmäßig, sich im Personalstatut und in der Personalordnung mit derart spezifischen Fragen auseinanderzusetzen.

Funktion des Kommentars

5. Jeder in dieser Anlage enthaltenen Vorschrift des Personalstatuts und der Personalordnung folgt ein erläuternder Kommentar, der den Bediensteten helfen soll, die jeweilige Vorschrift besser zu verstehen, indem sie in einen größeren Zusammenhang eingefügt wird. Der Kommentar ist nicht Teil des Personalstatuts und der Personalordnung und somit keine "Rechtsnorm" und hat auch nicht die Rechtskraft einer Vorschrift, sondern ist vielmehr ein vom Generalsekretär für die Leitung und das Personal herausgegebener offizieller Leitfaden über den Geltungsbereich und die Anwendung der in dieser Anlage enthaltenen Vorschriften. Da die Leiter den Kommentar zur Auslegung und Anwendung dieser Vorschriften heranziehen werden, können ihn die Bediensteten ohne weiteres als Richtschnur für ihr Handeln verwenden. Der Kommentar wird im Lichte der bei der Anwendung der

Vorschriften in konkreten Fällen gewonnenen Erfahrungen von Zeit zu Zeit im Benehmen mit den Personalvertretern in dem nach Kapitel VIII der Personalordnung geschaffenen Koordinierungsausschuss Leitung/Personal aktualisiert werden.

6. In Anbetracht der Wichtigkeit des von der Generalversammlung in Resolution 52/252 verabschiedeten überarbeiteten Wortlauts des Abschnitts I des Personalstatuts und des überarbeiteten Wortlauts des Kapitels I der Serie 100 der Personalordnung, von dem die Versammlung in derselben Resolution Kenntnis genommen hat, sowie in Anbetracht dessen, dass die Bediensteten einen leicht verfügbaren Leitfaden über ihre Rechtsstellung und ihre Rechte und Pflichten zur Hand haben müssen, enthält diese Anlage Auszüge aus der Charta und aus dem Übereinkommen über die Vorrechte und Immunitäten der Vereinten Nationen, den Wortlaut des Abschnitts I des Personalstatuts und den Wortlaut der entsprechenden Bestimmungen des Kapitels I der Personalordnung samt dem erläuternden Kommentar sowie den Wortlaut der Resolution 52/252 und der von der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst im Jahr 2001 verabschiedeten "Verhaltensnormen für den internationalen öffentlichen Dienst" (Verhaltensnormen von 2001), die von der Generalversammlung in ihrer Resolution 56/244 begrüßt wurden.

Rechtsqualität der "Verhaltensnormen für den internationalen öffentlichen Dienst"

7. Die im Jahr 2001 verabschiedeten Verhaltensnormen sind eine überarbeitete und aktualisierte Fassung des 1954 vom Beratenden Ausschuss für den internationalen öffentlichen Dienst herausgegebenen Berichts über *Verhaltensnormen im internationalen öffentlichen Dienst* und sollen den Bediensteten und den Leitern der Organisationen die sich aus der Charta und dem Personalstatut und der Personalordnung ergebenden Verhaltensregeln für das Personal besser verständlich machen. Die jeweiligen Generalsekretäre und das Verwaltungsgeschäft der Vereinten Nationen haben bei der Beurteilung des Verhaltens von Bediensteten immer wieder auf den Bericht von 1954 Bezug genommen. Der überarbeitete Wortlaut ist in dieser Anlage wiedergegeben und soll als Illustration dafür dienen, welches Verhalten von den Bediensteten erwartet wird. Die Verhaltensnormen haben keine Rechtskraft, da es sich dabei mehr um eine Erörterung erwarteten Verhaltens handelt, die den Bediensteten das Verständnis ihrer Rolle als internationale Beamte erleichtern soll, als um einen Katalog von verbindlichen Vorschriften. In dem Kommentar wird auf relevante Absätze in den Verhaltensnormen Bezug genommen.

II. Resolution 52/252 der Generalversammlung vom 8. September 1998

Änderungen von Abschnitt I des Personalstatuts und Kapitel I der Serie 100 der Personalordnung der Vereinten Nationen

Die Generalversammlung,

unter Hinweis auf die Artikel 97, 98, 100, 101 und 105 der Charta der Vereinten Nationen,

sowie unter Hinweis auf ihre Resolution 52/12 B vom 19. Dezember 1997,

besorgt feststellend, dass ihr nur begrenzte Zeit zur Behandlung dieser Angelegenheit zur Verfügung stand,

nach Behandlung der Berichte des Generalsekretärs vom 17. Oktober 1997^a und 28. Juli 1998^b mit dem Titel "Entwurf eines Verhaltenskodex der Vereinten Nationen",

mit Dank Kenntnis nehmend von den Stellungnahmen der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst zur geänderten Fassung von Abschnitt I des Personalstatuts und von Kapitel I der Serie 100 der Personalordnung, anwendbar auf die Bediensteten der Vereinten Nationen^c,

Kenntnis nehmend von den Auffassungen, die die Mitgliedstaaten im Fünften Ausschuss zu dieser Frage zum Ausdruck gebracht haben^d,

nach Anhören der von Personalvertretern im Fünften Ausschuss im Einklang mit Resolution 35/213 der Generalversammlung vom 17. Dezember 1980 zum Ausdruck gebrachten Auffassungen^e,

1. *verabschiedet* die geänderte Fassung von Abschnitt I des Personalstatuts und nimmt Kenntnis von der geänderten Fassung des Kapitels I der Serie 100 der Personalordnung, anwendbar auf die Bediensteten der Vereinten Nationen, wie in Anhang I des Berichts des Generalsekretärs vom 17. Oktober 1997^a aufgeführt, jedoch nicht anwendbar auf die Bediensteten anderer Organisationen, vorbehaltlich der folgenden Änderungen:

a) die sich auf die Personalvertreter beziehenden Bestimmungen in den neuen Artikeln 1.1 c) und 1.2 g) des Personalstatuts und in der neuen Bestimmung 101.2 h) der Personalordnung des ursprünglichen Entwurfs in dem Bericht des Generalsekretärs vom 17. Oktober 1997 werden gestrichen, wie in dem Bericht des Generalsekretärs vom 28. Juli 1998^b angegeben;

b) in dem neuen Artikel 1.1 c) des Personalstatuts wird nach den Worten "Personalstatut und Personalordnung" die Formulierung "und in den einschlägigen Resolutionen und Beschlüssen der Generalversammlung" eingefügt;

c) in dem neuen Artikel 1.1 d) wird die Formulierung "bei der Einstellung von Bediensteten und" gestrichen;

d) in Anhang I Abschnitt A^a wird Artikel 99 gestrichen;

e) am Ende des neuen Artikels 1.1 f) wird vor den Worten "aufgehoben werden" die Formulierung "im Einklang mit den anwendbaren Übereinkünften" eingefügt;

f) der neue Artikel 1.2 o) wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

"Alle Bediensteten der Rangstufe Beigeordneter Generalsekretär und der darüber liegenden Rangebenen haben bei ihrer Ernennung und in vom Generalsekretär vorgeschriebenen Abständen für sich selbst und für ihre unterhaltsberechtigten Kinder Erklärungen über ihre Vermögensverhältnisse abzugeben, einschließlich Angaben über Übertragungen größerer Vermögens- und Eigentumswerte von dem Bediensteten oder aus einer anderen Quelle an den Ehegatten und die unterhaltsberechtigten Kinder, die einen Interessenkonflikt darstellen könnten, nachdem sie von ihrer Ernennung Kenntnis erhalten haben oder während ihrer Amtstätigkeit, haben zu be-

^a A/52/488.

^b A/52/488/Add.1.

^c Siehe A/52/30/Add.1.

^d Siehe *Official Records of the General Assembly, Fifty-second Session, Fifth Committee*, 53., 56., 58. und 67. bis 69. Sitzung (A/C.5/52/SR.53, 56, 58 und 67-69), und Korrigendum.

^e Ebd., 53. Sitzung (A/C.5/52/SR.53), und Korrigendum.

scheinigen, dass im Hinblick auf die Wirtschaftstätigkeit von Ehegatten und unterhaltsberechtigten Kindern kein Interessenkonflikt besteht, und haben dem Generalsekretär auf dessen besonderes Ersuchen bei der Überprüfung dieser Bescheinigung behilflich zu sein. Die Erklärungen über die Vermögensverhältnisse bleiben vertraulich und werden nur auf Anweisung des Generalsekretärs benutzt, um Feststellungen gemäß Artikel 1.2 n) zu treffen";

2. *beschließt*, zwischen den zweiten und dritten Satz des Wortlauts unter der Überschrift "Anwendungsbereich und Zweck" des Personalstatuts den folgenden Satz einzufügen:

"Für die Zwecke dieses Statuts beziehen sich die Ausdrücke 'Sekretariat der Vereinten Nationen', 'Bedienstete' und 'Personal' auf alle Bediensteten des Sekretariats im Sinne des Artikels 97 der Charta der Vereinten Nationen, deren Beschäftigung und Vertragsverhältnis durch ein Ernennungsschreiben im Einklang mit den von der Generalversammlung gemäß Artikel 101 Absatz 1 der Charta der Vereinten Nationen erlassenen Regelungen festgelegt werden.";

3. *beschließt außerdem*, dass die in dieser Resolution verabschiedeten Änderungen des Personalstatuts und die damit zusammenhängenden Änderungen der Personalordnung am 1. Januar 1999 in Kraft treten;

4. *betont*, dass bei der Anwendung des neuen Artikels 1.2 b) des Personalstatuts auch die Definition des Begriffs der Integrität zu berücksichtigen ist, die in dem Bericht des Beratenden Ausschusses für den internationalen öffentlichen Dienst aus dem Jahr 1954 mit dem Titel *Standards of Conduct in the International Civil Service* (Verhaltensnormen im internationalen öffentlichen Dienst) enthalten ist, im Einklang mit Ziffer 28 der Stellungnahmen der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst^c;

5. *betont außerdem*, dass die neue Bestimmung 101.2 d) der Personalordnung im Einklang mit der in Verwaltungsanweisung ST/AI/379 vom 29. Oktober 1992 enthaltenen Definition anzuwenden ist;

6. *betont ferner*, dass Führungskräfte, in ihrer Eigenschaft als Bedienstete, die in dem neuen Abschnitt I des Personalstatuts und in Kapitel I der Serie 100 der Personalordnung aufgeführten Pflichten erfüllen müssen und dass ihre höherrangigen Aufgaben und Verantwortlichkeiten erhöhte Rechenschaftspflicht für die ordnungsgemäße Wahrnehmung aller ihrer Dienstpflichten bei der Verwaltung der ihnen anvertrauten menschlichen und finanziellen Ressourcen mit sich bringen;

7. *ersucht* den Generalsekretär, in dem Kommentar zu dem neuen Abschnitt I des Personalstatuts und zu Kapitel I der Serie 100 der Personalordnung darauf hinzuweisen, dass die mit Managementfunktionen einhergehende höhere Verantwortung eine entsprechend erhöhte Rechenschaftspflicht der Führungskräfte mit sich bringt;

8. *unterstreicht* die Wichtigkeit der Bestimmungen, die die Rechtsstellung und die grundlegenden Rechte und Pflichten der Bediensteten regeln, und ersucht den Generalsekretär, an jeden Bediensteten gesondert die folgenden Dokumente zu verteilen: den Wortlaut der Artikel 97, 98, 100, 101 und 105 der Charta der Vereinten Nationen und die maßgeblichen Auszüge aus dem von der Generalversammlung in ihrer Resolution 22 A (I) vom 13. Februar 1946 verabschiedeten Übereinkommen über die Vorrechte und Immunitäten der Vereinten Nationen sowie den Wortlaut des neuen Abschnitts I des Personalstatuts und von Kapitel I der Serie 100 der Personalordnung samt dem zur Erläuterung dienenden

Kommentar^f, den Wortlaut dieser Resolution sowie den Bericht des Beratenden Ausschusses für den internationalen öffentlichen Dienst aus dem Jahr 1954 mit dem Titel *Standards of Conduct in the International Civil Service*;

9. *ersucht* den Generalsekretär, die Ausarbeitung entsprechender Vorschriften zu beschleunigen, welche die Rechtsstellung und die grundlegenden Rechte und Pflichten des Generalsekretärs, der Amtsträger, die nicht Sekretariatsbedienstete sind, und der Sachverständigen im Auftrag der Vereinten Nationen regeln, damit diese Vorschriften der Generalversammlung spätestens auf ihrer vierundfünfzigsten Tagung vorgelegt werden können;

10. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, vorrangig im Einklang mit Ziffer 10 seines Berichts^a zusätzliche Vorschriften für besondere Gruppen von Bediensteten wie Finanzreferenten, Beschaffungsreferenten und Bedienstete von gesondert finanzierten Organen auszuarbeiten;

11. *ersucht* den Generalsekretär *ferner*, zur Behandlung durch die Generalversammlung auf ihrer vierundfünfzigsten Tagung einen geschlechtsneutral abgefassten Wortlaut des Personalstatuts auszuarbeiten;

12. *vermerkt*, dass der Generalsekretär Änderungen der Serien 200 und 300 der Personalordnung ausarbeiten wird, die den Änderungen von Abschnitt I des Personalstatuts Rechnung tragen, und stellt fest, dass diese Änderungen der Personalordnung mit den Artikeln 12.2, 12.3 und 12.4 des Personalstatuts im Einklang stehen müssen;

13. *vermerkt ferner*, dass die Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst beschlossen hat, in ihr Arbeitsprogramm die Aktualisierung der *Standards of Conduct in the International Civil Service* des Beratenden Ausschusses für den internationalen öffentlichen Dienst aus dem Jahr 1954 aufzunehmen, die im Benehmen mit dem Beratenden Ausschuss für Verwaltungsfragen erfolgen soll, und sieht den Ergebnissen dieser Überprüfung mit Interesse entgegen.

92. Plenarsitzung
8. September 1998

III. Charta der Vereinten Nationen und Übereinkommen über die Vorrechte und Immunitäten der Vereinten Nationen

Bestimmungen betreffend die Rechtsstellung und die grundlegenden Rechte und Pflichten der Bediensteten der Vereinten Nationen, samt Kommentar

A. Charta der Vereinten Nationen

Kapitel III Organe

Artikel 7

1. Als Hauptorgane der Vereinten Nationen werden eine Generalversammlung, ein Sicherheitsrat, ein Wirtschafts- und Sozialrat, ein Treuhandrat, ein Internationaler Gerichtshof und ein Sekretariat eingesetzt.

^f Siehe A/52/488, Anhang II und A/52/488/Add.1, Abschnitt II.

2. Je nach Bedarf können in Übereinstimmung mit dieser Charta Nebenorgane eingesetzt werden.

Artikel 8

Die Vereinten Nationen schränken hinsichtlich der Anwartschaft auf alle Stellen in ihren Haupt- und Nebenorganen die Gleichberechtigung von Männern und Frauen nicht ein.

Kapitel XV Das Sekretariat

Artikel 97

Das Sekretariat besteht aus einem Generalsekretär und den sonstigen von der Organisation benötigten Bediensteten. Der Generalsekretär wird auf Empfehlung des Sicherheitsrats von der Generalversammlung ernannt. Er ist der höchste Verwaltungsbeamte der Organisation.

Artikel 98

Der Generalsekretär ist in dieser Eigenschaft bei allen Sitzungen der Generalversammlung, des Sicherheitsrats, des Wirtschafts- und Sozialrats und des Treuhandrats tätig und nimmt alle sonstigen ihm von diesen Organen zugewiesenen Aufgaben wahr. Er erstattet der Generalversammlung alljährlich über die Tätigkeit der Organisation Bericht.

Artikel 100

1. Der Generalsekretär und die sonstigen Bediensteten dürfen bei der Wahrnehmung ihrer Pflichten von einer Regierung oder von einer Autorität außerhalb der Organisation Weisungen weder erbitten noch entgegennehmen. Sie haben jede Handlung zu unterlassen, die ihrer Stellung als internationale, nur der Organisation verantwortliche Bedienstete abträglich sein könnte.
2. Jedes Mitglied der Vereinten Nationen verpflichtet sich, den ausschließlich internationalen Charakter der Verantwortung des Generalsekretärs und der sonstigen Bediensteten zu achten und nicht zu versuchen, sie bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu beeinflussen.

Artikel 101

1. Die Bediensteten werden vom Generalsekretär im Einklang mit Regelungen ernannt, welche die Generalversammlung erlässt.
2. Dem Wirtschafts- und Sozialrat, dem Treuhandrat und erforderlichenfalls anderen Organen der Vereinten Nationen werden geeignete ständige Bedienstete zugeteilt. Sie gehören dem Sekretariat an.
3. Bei der Einstellung der Bediensteten und der Regelung ihres Dienstverhältnisses gilt als ausschlaggebend der Gesichtspunkt, dass es notwendig ist, ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Ehrenhaftigkeit zu gewährleisten. Der Umstand, dass es wichtig ist, die Auswahl der Bediensteten auf möglichst breiter geografischer Grundlage vorzunehmen, ist gebührend zu berücksichtigen.

Kapitel XVI Verschiedenes

Artikel 105

1. Die Organisation genießt im Hoheitsgebiet jedes Mitglieds die Vorrechte und Immunitäten, die zur Verwirklichung ihrer Ziele erforderlich sind.
2. Vertreter der Mitglieder der Vereinten Nationen und Bedienstete der Organisation genießen ebenfalls die Vorrechte und Immunitäten, deren sie bedürfen, um ihre mit der Organisation zusammenhängenden Aufgaben in voller Unabhängigkeit wahrnehmen zu können.
3. Die Generalversammlung kann Empfehlungen abgeben, um die Anwendung der Absätze 1 und 2 im Einzelnen zu regeln, oder sie kann den Mitgliedern der Vereinten Nationen zu diesem Zweck Übereinkommen vorschlagen.

B. Übereinkommen über die Vorrechte und Immunitäten der Vereinten Nationen, verabschiedet von der Generalversammlung mit ihrer Resolution 22 (I) vom 13. Februar 1946

Artikel V

Abschnitt 20. Die Vorrechte und Immunitäten werden den Bediensteten lediglich im Interesse der Vereinten Nationen und nicht zu ihrem persönlichen Vorteil gewährt ...

Abschnitt 21. Die Organisation der Vereinten Nationen arbeitet jederzeit mit den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten zusammen, um eine geordnete Rechtspflege zu erleichtern, die Einhaltung polizeilicher Vorschriften sicherzustellen und jeden Missbrauch der ... Vorrechte, Immunitäten und Erleichterungen zu verhindern.

Kommentar

Bedienstete

1. *Die Charta legt fest, dass die Bediensteten vom Generalsekretär (oder von einer Person, an die der Generalsekretär diese Befugnis delegiert hat, entweder aus eigenem Beschluss oder auf Anweisung der Generalversammlung) "ernannt" werden. Kennzeichnend für das Vorliegen eines Dienstverhältnisses ist diese "Ernennung", die gemäß Artikel 4.1 des Personalstatuts durch ein Ernennungsschreiben erfolgt. Das mit der Resolution 52/252 der Generalversammlung geänderte Personalstatut findet auf alle Bediensteten des Sekretariats im Sinne des Artikels 97 der Charta Anwendung, deren Beschäftigungs- und Vertragsverhältnis mit der Organisation durch ein Ernennungsschreiben geregelt ist, das gemäß den von der Generalversammlung erlassenen Vorschriften ausgestellt wird.*

2. *Um sicherzustellen, dass das überarbeitete Statut auf alle Bediensteten der Organisation, einschließlich aller Bediensteten aller ihrer Haupt- und Nebenorgane, und selbst der gänzlich gesonderten Verwaltungen, Anwendung findet, wurde zwischen Satz 2 und 3 der Bestimmung des Personalstatuts über Anwendungsbereich und Zweck der folgende Satz eingefügt:*

"Für die Zwecke dieses Statuts beziehen sich die Ausdrücke 'Sekretariat der Vereinten Nationen', 'Bedienstete' und 'Personal' auf alle Bediensteten des Sekretariats im Sinne des Artikels 97 der Charta der Vereinten Nationen, deren Beschäftigung und

Vertragsverhältnis durch ein Ernennungsschreiben im Einklang mit den von der Generalversammlung gemäß Artikel 101 Absatz 1 der Charta erlassenen Regelungen festgelegt werden."

Der vollständige Wortlaut findet sich in Abschnitt IV dieser Anlage.

3. Artikel 105 der Charta ermächtigt die Generalversammlung, die Vorrechte und Immunitäten der "Bediensteten" der Organisation festzulegen. Dies geschah durch das am 13. Februar 1946 von der Versammlung verabschiedete Übereinkommen über die Vorrechte und Immunitäten der Vereinten Nationen (im Folgenden als "Allgemeine Übereinkommen" bezeichnet). In Artikel V des Allgemeinen Übereinkommens sind die Vorrechte und Immunitäten der Bediensteten und in Artikel VII die Ausstellung von Passierscheinen der Vereinten Nationen an die Bediensteten festgelegt. Mit ihrer Resolution 76 (I) vom 7. Dezember 1946 billigte die Versammlung die Anwendung der Artikel V und VII des Allgemeinen Übereinkommens auf alle Bediensteten der Vereinten Nationen mit Ausnahme der "Ortskräfte, die nach Stunden bezahlt werden". Somit sind alle Bediensteten, auf die das Personalstatut Anwendung findet, Bedienstete der Organisation.

IV. Anwendungsbereich und Zweck des Personalstatuts der Vereinten Nationen

Abschnitt I des Personalstatuts der Vereinten Nationen und damit zusammenhängende Bestimmungen des Kapitels I der Serie 100 der Personalordnung, samt Kommentar

Personalstatut der Vereinten Nationen Anwendungsbereich und Zweck

Das Personalstatut regelt die grundlegenden Beschäftigungsbedingungen und die grundlegenden Rechte, Pflichten und Obliegenheiten des Sekretariats der Vereinten Nationen. Es umschreibt die allgemeinen Grundsätze der Personalpolitik für die personelle Besetzung und die Verwaltung des Sekretariats. Für die Zwecke dieses Statuts beziehen sich die Ausdrücke "Sekretariat der Vereinten Nationen", "Bedienstete" und "Personal" auf alle Bediensteten des Sekretariats im Sinne des Artikels 97 der Charta der Vereinten Nationen, deren Beschäftigung und Vertragsverhältnis durch ein Ernennungsschreiben im Einklang mit den von der Generalversammlung gemäß Artikel 101 Absatz 1 der Charta erlassenen Regelungen festgelegt werden. Der Generalsekretär als der höchste Verwaltungsbeamte erlässt in einer Personalordnung die nach seinem Dafürhalten erforderlichen, mit diesen Grundsätzen im Einklang stehenden Bestimmungen und sorgt für deren Anwendung.

Abschnitt I Pflichten, Obliegenheiten und Vorrechte

Artikel 1.1 des Personalstatuts Rechtsstellung der Bediensteten

Artikel 1.1 a)

Die Bediensteten sind internationale Beamte. Ihre Verantwortlichkeiten als Bedienstete sind nicht nationaler, sondern ausschließlich internationaler Natur.

Kommentar

1. *Es ist zu beachten, dass sich die Bezeichnung "alt" in dem Kommentar auf das Personalstatut und die Personalordnung bezieht, die in Kraft waren, als die Resolution 52/252 der Generalversammlung verabschiedet wurde (ST/SGB/1998/8 und ST/SGB/Staff Rules/1/9 und Amend.1). Die Bezeichnung "neu" wird in Bezug auf einen Wortlaut verwendet, der sich nicht in dem alten Personalstatut und der alten Personalordnung findet.*
2. *Artikel 1.1 a) des Personalstatuts ist im Wesentlichen identisch mit den ersten beiden Sätzen des alten Artikels 1.1 (siehe die Ziffern 3-14, 29 und 30 der in Abschnitt V dieser Anlage wiedergegebenen Verhaltensnormen von 2001).*

Artikel 1.1 b)

Die Bediensteten geben vor dem Generalsekretär oder seinem bevollmächtigten Vertreter die folgende schriftliche Erklärung ab:

"Ich erkläre feierlich und gelobe, das mir anvertraute Amt als internationaler Beamter der Vereinten Nationen getreu, verschwiegen und gewissenhaft auszuüben, dieses Amt im ausschließlichen Interesse der Vereinten Nationen auszuüben und auch mein Verhalten danach auszurichten und bei der Wahrnehmung meiner Pflichten von einer Regierung oder einer anderen Stelle außerhalb der Organisation Weisungen weder einzuholen noch entgegenzunehmen.

Ich erkläre außerdem feierlich und gelobe, die Pflichten zu beachten, die mir auf Grund des Personalstatuts und der Personalordnung obliegen."

Kommentar

1. *Artikel 1.1 b) des Personalstatuts enthält die von den Bediensteten abgegebene feierliche Erklärung; ihre Anfangsworte entsprechen dem Wortlaut des alten Artikels 1.9, soweit sich dieser auf die Bediensteten bezieht (siehe Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 3-14). Der erste Teil des Artikels 1.1 b) ist im Wesentlichen identisch mit dem Wortlaut der in dem alten Artikel 1.9 enthaltenen Erklärung, außer dass in Artikel 1.1 b) die bestehende Praxis kodifiziert wird, wonach Bedienstete keinen Eid leisten, sondern eine schriftliche Erklärung abgeben, da der Begriff des Eides vom anzuwendenden innerstaatlichen Recht abhängt.*
2. *Der zweite Absatz der Erklärung ist neu hinzugekommen und nimmt ausdrücklich auf das Personalstatut und die Personalordnung Bezug.*
3. *Alle neu eingestellten und alle aktiven Bediensteten erhalten ein Exemplar dieses Bulletins und seiner Anlage.*

Artikel 1.1 c)

Der Generalsekretär gewährleistet die Achtung der in der Charta und im Personalstatut und in der Personalordnung sowie in den einschlägigen Resolutionen und Beschlüssen der Generalversammlung festgelegten Rechte und Pflichten der Bediensteten.

Kommentar

1. *Artikel 1.1 c) des Personalstatuts ist neu.*
2. *In diesem Artikel wird eine implizite Pflicht des Generalsekretärs kodifiziert, nämlich zu gewährleisten, dass die Rechte und Pflichten der Bediensteten geachtet werden.*

Artikel 1.1 d)

Der Generalsekretär trägt dafür Sorge, dass der ausschlaggebende Gesichtspunkt bei der Festlegung der Beschäftigungsbedingungen die Notwendigkeit ist, ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität zu gewährleisten.

Kommentar

1. *In Artikel 1.1 d) des Personalstatuts wird dem Generalsekretär die aktive Verpflichtung auferlegt, dafür Sorge zu tragen, dass die in Artikel 101 Absatz 3 der Charta niedergelegten Kriterien für die Festlegung der Beschäftigungsbedingungen des Personals zur Anwendung kommen. Mit dieser Bestimmung soll nicht die Rolle der beschlussfassenden Organe eingeschränkt werden, die an dem Prozess der Festlegung der Beschäftigungsbedingungen beteiligt sind. Vielmehr soll damit festgehalten werden, dass der Generalsekretär dafür verantwortlich ist, sich in den entsprechenden Foren dafür einzusetzen, dass Beschäftigungsbedingungen beschlossen werden, die nach seinem Dafürhalten geeignet sind, die Einstellung und Bindung von Bediensteten zu gewährleisten, die über ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität verfügen.*

2. *Die Bezüge der Bediensteten des Höheren Dienstes und der oberen Führungsebenen werden nach dem sogenannten Noblemaire-Prinzip unter Bezugnahme auf den höchstbezahlten nationalen öffentlichen Dienst festgelegt. Die Bezüge der Bediensteten des Allgemeinen Dienstes und der vergleichbaren Laufbahngruppen werden vom Generalsekretär nach dem gewöhnlich als Flemming-Prinzip bezeichneten Grundsatz auf der Grundlage der besten Beschäftigungsbedingungen an dem Ort, an dem sich das jeweilige Büro der Vereinten Nationen befindet, festgelegt. Die Beschäftigungsbedingungen des Personals der Laufbahngruppe Felddienst werden nach demselben Schema festgelegt wie die der Laufbahngruppe Höherer Dienst.*

Artikel 1.1 e)

Das Personalstatut findet auf alle Bediensteten aller Besoldungsgruppen Anwendung, einschließlich der Bediensteten der gesondert finanzierten Organe und der Bediensteten, deren Anstellung nach den Serien 100, 200 und 300 der Personalordnung geregelt ist.

Kommentar

1. *In Artikel 1.1 e) des Personalstatuts wird klar gemacht, dass das Personalstatut auf alle Bediensteten des Sekretariats im Sinne des Artikels 97 der Charta Anwendung findet, deren Vertragsverhältnis mit der Organisation durch ein Ernennungsschreiben geregelt ist, das gemäß den von der Generalversammlung erlassenen Vorschriften ausgestellt wurde.*

2. *Während das Personalstatut auf alle Bediensteten Anwendung findet, ist die anwendbare Personalordnung je nach Art der Anstellung eine andere. Die Serie 100 der Personalordnung findet auf alle Bediensteten mit Ausnahme derjenigen, die für Projekte auf dem Gebiet der technischen Hilfe eingestellt wurden (Serie 200), und von Bediensteten mit einer kurzfristigen oder zeitlich begrenzten Anstellung (Serie 300) Anwendung. Für die Serien 200 und 300 wurden ähnliche Änderungen wie in der Serie 100 vorgenommen, mit den entsprechenden Anpassungen, die notwendig waren, um der unterschiedlichen Situation dieser Bediensteten Rechnung zu tragen.*

Artikel 1.1 f)

Die Vorrechte und Immunitäten, die die Vereinten Nationen auf Grund des Artikels 105 der Charta genießen, werden im Interesse der Organisation eingeräumt. Diese Vorrechte und Immunitäten entbinden die Bediensteten, die sie genießen, weder von der Einhaltung der Gesetze und polizeilichen Vorschriften des Staates, in dem sie sich befinden, noch von der Erfüllung ihrer privatrechtlichen Verpflichtungen. In allen Fällen, in denen sich ein Problem im Zusammenhang mit der Anwendung dieser Vorrechte und Immunitäten ergibt, hat der Bedienstete dies sofort dem Generalsekretär zu melden, der allein darüber entscheidet, ob diese Vorrechte und Immunitäten bestehen und ob sie im Einklang mit den anwendbaren Übereinkünften aufgehoben werden.

Kommentar

1. *Artikel 1.1 f) des Personalstatuts ist inhaltlich im Wesentlichen mit dem alten Artikel 1.8 identisch (siehe Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 39 und 40). Der Buchstabe f) steht am Ende des Artikels 1.1 des Personalstatuts, da er die Reichweite und den Umfang der Vorrechte und Immunitäten der Vereinten Nationen definiert, die die Bediensteten im Interesse der Organisation genießen.*

2. *Bestimmung 101.2 c) der Personalordnung betrifft die Pflicht der Bediensteten, ihren privatrechtlichen Verpflichtungen nachzukommen.*

Bestimmung 101.1 der Personalordnung
Rechtsstellung der Bediensteten

Die von dem Bediensteten anlässlich seiner Ernennung abgegebene Erklärung wird seiner Personalakte beigefügt. Bei einer mehr als dreimonatigen Unterbrechung des Dienstverhältnisses ist eine neue Erklärung abzugeben.

Kommentar

1. *In Bestimmung 101.1 der Personalordnung wird die bestehende Praxis kodifiziert, wonach schriftliche Erklärungen in die Personalakte aufgenommen werden. Mit dem zweiten Satz soll sichergestellt werden, dass nach einer mehr als dreimonatigen Unterbrechung des Dienstverhältnisses eine neue Erklärung geleistet wird, es sei denn, der Bedienstete wird wiedereingesetzt und sein Dienstverhältnis nach der geltenden Bestimmung 104.3 b) als fortlaufend angesehen.*

2. *Das von der Generalversammlung in ihrer Resolution 52/252 verabschiedete Personalstatut trat am 1. Januar 1999 in Kraft. Seine Bestimmungen sind für alle zu diesem Zeitpunkt aktiven Bediensteten sowie für alle an oder nach diesem Datum eingestellten Bediensteten verbindlich. Die von den zum 1. Januar 1999 bereits aktiven Bediensteten bei ihrem Dienstantritt abgegebene Erklärung behält weiter ihre Gültigkeit. Diese Bediensteten brauchen die neue Erklärung nach Artikel 1.1 b) des Personalstatuts daher nicht zu unterschreiben.*

Artikel 1.2 des Personalstatuts
Grundlegende Rechte und Pflichten der Bediensteten

Grundwerte**Artikel 1.2 a)**

Die Bediensteten haben die in der Charta niedergelegten Grundsätze hochzuhalten und zu achten, namentlich den Glauben an die Grundrechte des Menschen, an Würde und Wert der menschlichen Person und an die Gleichberechtigung von Mann und Frau. Die

Bediensteten haben daher Respekt vor allen Kulturen zu zeigen; sie dürfen keine Person oder Gruppe von Personen diskriminieren oder in irgendeiner anderen Weise die ihnen übertragenen Befugnisse und Vollmachten missbrauchen.

Kommentar

Diese Vorschrift nennt die grundlegenden Werte, denen sich die internationalen Beamten auf Grund ihrer Stellung verpflichten müssen. Im Kern sind dies die in der Präambel der Charta niedergelegten Grundsätze. Der erste Satz greift wörtlich die Formulierung der einführenden Worte der Präambel auf, während der zweite Satz die Verpflichtungen ausdrückt, die sich für die Bediensteten auf Grund ihres Bekenntnisses zu diesen Werten ergeben (siehe auch Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 2, 3, 6, 13, 14, 20 und 36).

Artikel 1.2 b)

Die Bediensteten müssen ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität unter Beweis stellen. Der Begriff der "Integrität" umfasst unter anderem, aber nicht nur, Redlichkeit, Unparteilichkeit, Fairness, Ehrlichkeit und Wahrhaftigkeit in allen Fragen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit und ihrer Stellung.

Kommentar

- 1. Diese Vorschrift nennt weitere grundlegende Werte, denen sich die internationalen Beamten auf Grund ihrer Stellung verpflichten müssen. Sie leitet sich aus Artikel 101 Absatz 3 der Charta ab und macht es den Bediensteten nach ihrer Einstellung im Sekretariat ausdrücklich zur Pflicht, ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität unter Beweis zu stellen.*
- 2. Den Kern dieser Werte stellt die Integrität dar, gepaart mit der Verpflichtung auf die in der Charta niedergelegten Werte und Grundsätze. Wie in Ziffer 5 der Verhaltensnormen von 2001 erläutert, umfasst der Begriff der Integrität "alle Aspekte des Verhaltens eines internationalen Beamten, namentlich Eigenschaften wie Ehrlichkeit, Wahrhaftigkeit, Unparteilichkeit und Unbestechlichkeit".*
- 3. Etliche andere Vorschriften befassen sich mit besonderen Anwendungen dieses grundlegenden Wertekatalogs in verschiedenen Situationen, wie beispielsweise Artikel 1.2 d) bis i), m) und n) des Personalstatuts.*

Allgemeine Rechte und Pflichten

Artikel 1.2 c)

Die Bediensteten unterstehen dem Generalsekretär und können von ihm jedweder Tätigkeit oder Dienststelle der Vereinten Nationen zugeteilt werden. Bei der Wahrnehmung seiner Autorität hat der Generalsekretär unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände dafür zu sorgen, dass alle Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden, die notwendig sind, damit die Bediensteten die ihnen übertragenen Aufgaben wahrnehmen können.

Kommentar

- 1. Der erste Satz des Artikels 1.2 c) des Personalstatuts ist identisch mit dem ersten Satz des alten Artikels 1.2.*
- 2. Die Pflicht der Mitgliedstaaten zur Gewährleistung der Sicherheit der Bediensteten ist in Artikel 105 der Charta niedergelegt, in dem es heißt, dass die Organisation und ihre*

Bediensteten diejenigen Vorrechte und Immunitäten genießen, deren sie bedürfen, um ihre Aufgaben wahrnehmen zu können.

3. *In seiner Eigenschaft als höchster Verwaltungsbeamter der Organisation ist der Generalsekretär gehalten, die Sicherheit des Personals zu gewährleisten. In diesem Artikel wird diese Verantwortung als ein grundlegendes Recht der Bediensteten anerkannt (siehe auch Verhaltensnormen von 2001, Ziffer 37).*

4. *Bei der Wahrnehmung seiner Autorität, Bedienstete jedweder Tätigkeit der Organisation zuzuteilen, hat der Generalsekretär dafür zu sorgen, dass Bedienstete, die in Härtegebieten eingesetzt werden, unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände zumutbare Lebens- und Arbeitsbedingungen genießen.*

5. *Darüber hinaus ist, insofern als die Bediensteten jedwedem Dienstort zugeteilt werden können, alles zu tun, um sicherzustellen, dass die Bediensteten vor ihrer Abreise entsprechend über die Bedingungen informiert werden, die an dem Dienstort herrschen, dem sie zugeteilt wurden.*

Artikel 1.2 d)

Bei der Wahrnehmung ihrer Pflichten dürfen die Bediensteten von einer Regierung oder von einer anderen Stelle außerhalb der Organisation Weisungen weder einholen noch entgegennehmen.

Kommentar

1. *Artikel 1.2 d) des Personalstatuts, der sich aus dem ersten Satz des Artikels 100 Absatz 1 der Charta herleitet (siehe Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 8, 12 und 30), ist im Wesentlichen identisch mit dem alten Artikel 1.3.*

2. *In dem neuen Artikel wird klar gemacht, dass das Personal seine Anordnungen oder Weisungen vom Generalsekretär erhält, dem die Erfüllung der Aufträge der beschlussfassenden Organe der Organisation obliegt. Dies gilt für alle Bereiche, so auch beispielsweise für die Entscheidungen im Zusammenhang mit der Ernennung und Beförderung von Bediensteten, die Sache des Generalsekretärs in seiner Eigenschaft als höchster Verwaltungsbeamter der Organisation sind.*

Artikel 1.2 e)

Mit der Annahme der Ernennung verpflichten sich die Bediensteten, ihr Amt im ausschließlichen Interesse der Organisation auszuüben und auch ihr Verhalten danach auszurichten. Die Loyalität zu den in der Charta niedergelegten Zielen und Grundsätzen der Vereinten Nationen ist eine grundlegende Pflicht aller Bediensteten auf Grund ihrer Stellung als internationale Beamte.

Kommentar

1. *Im ersten Satz des Artikels 1.2 e) des Personalstatuts kommt ein Gedanke zum Ausdruck, der sich bereits in dem alten Artikel 1.1 und dem alten Artikel 1.9 findet, der den Diensteid beziehungsweise die von dem Bediensteten abzugebende Erklärung enthielt, nämlich der Gedanke, dass die Bediensteten ihr Verhalten ausschließlich an den Interessen der Organisation auszurichten haben (siehe Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 4 und 5). Der zweite Satz des Artikels 1.2 e) ist neu; es geht darin in erster Linie um den Begriff der Loyalität oder Treue zu den in der Charta aufgeführten Zielen und Grundsätzen der Orga-*

nisation (worauf in der in Artikel 1.1 b) enthaltenen Erklärung hingedeutet wird) (siehe Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 4, 7 und 30). Es erschien wichtig, diese sich aus der Stellung eines Bediensteten ergebenden Pflichten, die derzeit nur in der Erklärung enthalten sind, die die Bediensteten bei ihrem Dienstantritt unterschreiben, besonders herauszustellen.

2. Es ist die Aufgabe des Generalsekretärs und derjenigen, an die er Entscheidungsbefugnisse delegiert hat, festzustellen, ob die Bediensteten das Personalstatut und die Personalordnung befolgt haben. Da kein Vorschriftenkatalog, so lang oder komplex er auch sein mag, alle Situationen erfassen kann, ist es klar, dass die Vorschriften mit Ermessen angewandt werden müssen. Dies trifft für alle verwaltungsrechtlichen Systeme zu. Die Ermessensbefugnis des Generalsekretärs ist jedoch nicht unbegrenzt, und das Verwaltungsgericht hat immer wieder die Auffassung vertreten, dass Entscheidungen nicht mit Voreingenommenheit, falschen Begründungen oder Sachfehlern behaftet sein dürfen. Das Verwaltungsgericht entscheidet über Beschwerden von Bediensteten, die geltend machen, dass Entscheidungen nicht ordnungsgemäß getroffen wurden.

Artikel 1.2 f)

Die persönlichen Ansichten und Überzeugungen der Bediensteten, einschließlich ihrer politischen und religiösen Überzeugungen, bleiben zwar unverletzlich, doch müssen die Bediensteten sicherstellen, dass diese Ansichten und Überzeugungen sich nicht nachteilig auf ihre dienstlichen Pflichten oder die Interessen der Vereinten Nationen auswirken. Sie haben sich stets in einer Weise zu verhalten, die ihrer Stellung als internationale Beamte geziemt, und dürfen keine Tätigkeit ausüben, die mit der ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Pflichten bei den Vereinten Nationen unvereinbar ist. Sie haben jede Handlung und insbesondere jede öffentliche Äußerung zu vermeiden, die ihrer Stellung oder der auf Grund dieser Stellung erforderlichen Integrität, Unabhängigkeit und Unparteilichkeit abträglich sein kann.

Kommentar

1. Der Artikel 1.2 f) des Personalstatuts ist im Wesentlichen mit dem alten Artikel 1.4 identisch. Die Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst befasste sich im Jahr 2001 mit dem Grundkonzept des einem internationalen Beamten geziemenden Verhaltens und stellte dazu Folgendes fest:

"...[I]nternationale Beamte [haben] eine besondere Berufung, die darin besteht, den Idealen des Friedens, der Achtung vor den Grundrechten, des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts und der internationalen Zusammenarbeit zu dienen. Internationale Beamte haben daher in Bezug auf ihr Verhalten den höchsten Ansprüchen gerecht zu werden, da es letztendlich der internationale öffentliche Dienst ist, der das System der Vereinten Nationen in die Lage versetzen wird, eine gerechte und friedliche Welt zu schaffen."⁸

(Siehe Verhaltensnormen von 2001, Ziffer 2; siehe auch Ziffer 5 über die von internationalen Beamten erwartete Integrität, Ziffern 4, 7, 21 und 33 über Loyalität, Ziffer 6 über Toleranz und Verständnis, Ziffern 8-10 über Unparteilichkeit, Ziffern 11 und 12 über Unabhängigkeit, Ziffern 13 und 36 über die internationale Gesinnung und Ziffer 14 über Nichtdiskriminierung.)

⁸ Offizielles Protokoll der Generalversammlung, Sechsfundfzigste Tagung, Beilage 30 (A/56/30), Anhang II, Ziffer 2.

2. *Der erste Satz von Artikel 1.2 f) ist eine Neufassung des zweiten Satzes des alten Artikels 1.4, in dem es hieß:*

"Zwar wird von ihnen nicht erwartet, dass sie ihr Nationalgefühl oder ihre politischen und religiösen Überzeugungen aufgeben, doch haben sie stets die Mäßigung und Zurückhaltung zu wahren, die ihnen auf Grund ihrer internationalen Stellung obliegen."

In der Neufassung ist diese Pflicht positiver formuliert. Die Kommission stellte dazu in den Verhaltensnormen von 2001 fest:

"Unparteilichkeit bedingt Toleranz und Zurückhaltung, insbesondere was politische oder religiöse Überzeugungen betrifft. Wenngleich die persönlichen Ansichten der internationalen Beamten unverletzlich bleiben, haben die Bediensteten nicht dieselbe Freiheit wie Privatpersonen, Partei zu ergreifen oder in kontroversen Angelegenheiten öffentlich ihren Überzeugungen Ausdruck zu geben, sei es als Einzelperson oder als Mitglied einer Gruppe. Dies kann bedeuten, dass persönliche Ansichten in bestimmten Situationen nur taktvoll und diskret zum Ausdruck gebracht werden dürfen."^h

3. *Wie in dem Kommentar zu Artikel 1.2 e) festgestellt wird, ist es Sache des Generalsekretärs, darüber zu entscheiden, ob ein Bediensteter die in dieser Vorschrift niedergelegten Normen erfüllt hat. Wie das Verwaltungsgericht immer wieder bekräftigt hat, steht es dem Generalsekretär zwar zu, das Verhalten eines Bediensteten nach seinem Ermessen zu beurteilen, doch muss diese Ermessensbefugnis vernünftig, ohne ungehörige Beweggründe und gemäß den Erfordernissen eines ordentlichen Verfahrens wahrgenommen werden.*

Artikel 1.2 g)

Die Bediensteten dürfen weder ihre amtliche Stellung noch die ihnen bei ihrer amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen Informationen dazu nutzen, um sich oder Dritten, einschließlich Familienangehörigen, Freunden und Personen, denen sie gewogen sind, einen finanziellen oder sonstigen persönlichen Vorteil zu verschaffen. Auch dürfen sie ihre amtliche Stellung nicht aus persönlichen Gründen dazu nutzen, um anderen, denen sie nicht gewogen sind, zu schaden.

Kommentar

1. *Artikel 1.2 g) des Personalstatuts stellt eine Weiterentwicklung der in dem alten Artikel 1.5 enthaltenen Gedanken dar und kodifiziert Grundsätze, die in den Verhaltensnormen von 2001 enthalten sind (siehe Ziffern 21, 22, 25 und 34). Die Ausnutzung der eigenen amtlichen Stellung, um sich einen Vorteil zu verschaffen, ist eindeutig unzulässig. Dazu gehört nicht nur die Abwicklung von Geschäftstätigkeiten von einem Büro der Vereinten Nationen aus, sondern auch die Benutzung von Einrichtungen der Vereinten Nationen für eine Geschäftstätigkeit, die Verwendung des Namens, des Logos oder der Adresse der Vereinten Nationen für eine Geschäftstätigkeit oder die Genehmigung einer Auftragserteilung an Unternehmen von Familienangehörigen, ohne dass dies offengelegt wird. Es kommt darin auch der in dem alten Artikel 1.5 niedergelegte Grundsatz zum Ausdruck, wonach die Bediensteten Informationen, die nicht offenkundig sind, weder für ihren persönlichen Vorteil noch zum Vorteil Dritter nutzen dürfen.*

^h Ebd., Ziffer 9.

2. *Der Klarheit wegen wird den Bediensteten in Artikel 1.2 g) ausdrücklich untersagt, Dritte, einschließlich Familienangehöriger oder Freunde, zu begünstigen, indem sie diesen durch ihre amtliche Stellung oder die Ausübung ihres Amtes einen Vorteil verschaffen. Der Begriff "Freunde" ist im weiteren Sinn zu verstehen und bezieht sich nicht nur auf Freunde im gewöhnlichen Sinn des Wortes, sondern auch auf Verwandtschaftsverhältnisse zu Personen, die nach dem Personalstatut und der Personalordnung nicht als unterhaltsberechtigte Personen anzusehen sind.*

3. *Der Artikel verbietet außerdem die Nutzung der amtlichen Stellung oder der auf Grund dieser amtlichen Stellung gewonnenen Informationen aus persönlichen Gründen, um der Karriere anderer Bediensteter oder Dritter zu schaden.*

Artikel 1.2 h)

Die Bediensteten können ihr aktives Wahlrecht ausüben, haben jedoch sicherzustellen, dass jede politische Betätigung, der sie nachgehen, mit der Unabhängigkeit und Unparteilichkeit, die ihre Stellung als internationale Beamte erfordert, vereinbar ist und keine Zweifel daran aufkommen lässt.

Kommentar

1. *Artikel 1.2 h) des Personalstatuts ist im Wesentlichen identisch mit dem Wortlaut des alten Artikels 1.7 (siehe Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 9, 10, 29, 44 und 45), wurde jedoch positiver formuliert, um stärker zu unterstreichen, dass sichergestellt werden muss, dass sich eine politische Betätigung nicht auf die Unabhängigkeit und Unparteilichkeit des Bediensteten auswirkt, anstatt zu unterstellen, dass es problematisch ist, wenn Bedienstete politische Ansichten haben.*

2. *Ob eine Vereinbarkeit mit der Stellung als internationaler Beamter gegeben ist, ist vom Generalsekretär im Lichte der Notwendigkeit zu bestimmen, dass die Bediensteten unabhängig und unparteilich sein, und erscheinen, müssen. Es ist daher klar, dass Bedienstete sich nicht um ein politisches Amt bewerben können. Im Zweifelsfall kann ein Bediensteter gemäß Bestimmung 101.2 r) der Personalordnung um Klärung ersuchen.*

3. *Selbstverständlich haben die Bediensteten das Recht, im Einklang mit den Artikeln 8.1 und 8.2 Personalvertretungen zu bilden, um, wie es in Artikel 8.1 heißt, ihre " effektive Mitwirkung sicherzustellen, wenn es darum geht, Probleme, die das Wohl der Bediensteten betreffen, aufzuzeigen, zu untersuchen und zu lösen, einschließlich der Arbeitsbedingungen, der allgemeinen Lebensbedingungen und anderer personalpolitischer Angelegenheiten".*

Artikel 1.2 i)

Die Bediensteten haben über alle dienstlichen Angelegenheiten strengste Verschwiegenheit zu bewahren. Sie dürfen die ihnen auf Grund ihrer amtlichen Stellung bekannt gewordenen Informationen, von denen sie wissen oder hätten wissen müssen, dass sie nicht öffentlich bekannt waren, keiner Regierung, Institution, Person oder anderen Stelle mitteilen, es sei denn im Rahmen der normalen Wahrnehmung ihrer Dienstpflichten oder mit Genehmigung des Generalsekretärs. Diese Verpflichtungen enden nicht mit dem Ausscheiden aus dem Dienst.

Kommentar

1. Artikel 1.2 i) des Personalstatuts ist weitgehend identisch mit dem Wortlaut des alten Artikels 1.5. Es wird darin zum Ausdruck gebracht, dass dienstliche Informationen nicht ohne entsprechende Genehmigung für private Zwecke genutzt werden dürfen. Dieser Grundsatz ergibt sich aus dem Gedanken, dass die Bediensteten die Interessen der Organisation über ihre eigenen stellen sollen (siehe Verhaltensnormen von 2001, Ziffer 4). Daraus folgt, dass zur Weitergabe von nicht offenkundigen Informationen an Dritte eine Genehmigung eingeholt werden muss, es sei denn, diese Weitergabe erfolgt im Rahmen der normalen Ausübung des Amtes des Bediensteten, das heißt, dass der Bedienstete entweder generell ermächtigt ist, Informationen bekannt zu geben (wie beispielsweise ein Pressereferent), oder dass er ausdrücklich dazu ermächtigt wurde (siehe Artikel 1.2 r) betreffend die Pflicht der Bediensteten, mit Ermittlern der Vereinten Nationen zusammenzuarbeiten).

2. Im letzten Satz des Artikels heißt es, dass die darin genannten Verpflichtungen nicht mit dem Ausscheiden aus dem Dienst enden. Eine solche Vorschrift mag schwer durchzusetzen sein, doch könnte im Falle eines Verstoßes durch einen ehemaligen Bediensteten zumindest ein Vermerk in seiner Personalakte angebracht werden, um zu verhindern, dass er erneut beschäftigt wird.

Ehrenzeichen, Geschenke oder Zuwendungen

Artikel 1.2 j)

Die Bediensteten dürfen von einer Regierung keine Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen, Geschenke oder Zuwendungen annehmen.

Kommentar

1. Die Artikel 1.2 j), k) und l) des Personalstatuts enthalten die grundlegenden Vorschriften, die die Frage der Annahme von Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen, Geschenken oder Zuwendungen von Stellen außerhalb der Organisation regeln (siehe Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 46ⁱ und 47).

2. Der alte Artikel 1.6 regelte diese Frage in einer Vorschrift, in der die Annahme jedweder Vorteile von einer Regierung verboten und die Annahme von Vorteilen von nicht-staatlichen Stellen stark eingeschränkt wurde. Mit dem von ihm vorgeschlagenen Wortlaut des Artikels 1.2 j) wollte der Generalsekretär seine Auffassung zum Ausdruck bringen, dass die Generalversammlung nachdrücklich darauf hinweisen sollte, wie wichtig der Eindruck der strikten Unabhängigkeit und Unparteilichkeit des Personals ist, und somit das absolute Verbot der Annahme von Vorteilen von Regierungen bekräftigen sollte. Der Generalsekretär vertrat außerdem die Auffassung, dass die frühere Ausnahme in dem alten Artikel 1.6 des Personalstatuts und der alten Bestimmung 101.9 b) der Personalordnung, auf Grund deren ein Bediensteter Auszeichnungen für vor seiner Ernennung zu den Vereinten Nationen geleisteten Kriegsdienst annehmen konnte, abgeschafft werden sollte. Die Generalversammlung schaffte diese Ausnahme mit ihrer Resolution 52/252 ab.

3. Der Artikel 1.2 j) enthält die Grundregel, wonach die Bediensteten von einer Regierung keine Ehrenzeichen, Orden, Geschenke oder Zuwendungen annehmen dürfen (siehe

ⁱ Obschon in Ziffer 46 vorgesehen ist, dass der Leiter einer Organisation die Annahme eines Ehrenzeichens, eines Ordens, eines Geschenks, einer Vergünstigung oder einer Zuwendung von einer Regierung genehmigen kann, wird dies durch Artikel 1.2 j) ausgeschlossen, wie in den Ziffern 2 und 3 des Kommentars erläutert.

Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 46 und 47^j). Diese Regel findet ohne Rücksicht auf die Gründe der Verleihung Anwendung, selbst dann, wenn die Verleihung nichts mit der Beschäftigung des Bediensteten bei den Vereinten Nationen zu tun hat, da es unbedingt notwendig ist, dass internationale Beamte als von jeder Regierung unabhängig angesehen werden.

Artikel 1.2 k)

Würde die Ablehnung unerwarteter Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen oder Geschenke einer Regierung die Organisation in Verlegenheit bringen, so kann der Bedienstete sie im Namen der Organisation entgegennehmen und sie sodann dem Generalsekretär melden und ihm übergeben; der Generalsekretär bewahrt sie entweder für die Organisation auf oder trifft Vorkehrungen für ihre Veräußerung zu Gunsten der Organisation oder für einen wohlätigen Zweck.

Kommentar

1. *Bei dem Artikel 1.2 k) des Personalstatuts handelt es sich um eine neue Vorschrift, die ein immer wieder auftretendes Problem lösen soll, nämlich die unerwartete Überreichung eines Ehrenzeichens, eines Ordens, einer Vergünstigung oder eines Geschenke, möglicherweise in der Öffentlichkeit, durch einen Minister oder sogar durch ein Staatsoberhaupt. In solchen Fällen könnte eine öffentliche Ablehnung unnötigerweise einen unangenehmen Zwischenfall hervorrufen. Deshalb heißt es in dem neuen Artikel, dass der Bedienstete die unerwartete Auszeichnung im Namen der Vereinten Nationen entgegennehmen darf. Diese ist sodann dem Generalsekretär zur Aufbewahrung oder zur Veräußerung durch die Organisation zu übergeben. Von einer Regierung angebotene Zuwendungen sind immer abzulehnen; und eine solche Ablehnung kann kaum zu einer peinlichen Situation führen, da die Bediensteten von der Organisation bezahlt werden.*

2. *Der Generalsekretär wird alle Mitgliedstaaten schriftlich von diesem Grundsatz der Organisation in der Frage der Annahme von Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen, Geschenken oder Zuwendungen in Kenntnis setzen, damit derartige Vorfälle nach Möglichkeit vermieden werden.*

Artikel 1.2 l)

Bedienstete dürfen Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen, Geschenke oder Zuwendungen von einer nichtstaatlichen Stelle nur mit vorheriger Zustimmung des Generalsekretärs annehmen.

Kommentar

1. *Gemäß Artikel 1.2 l) des Personalstatuts dürfen Bedienstete Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen, Geschenke oder Zuwendungen von einer nichtstaatlichen Stelle nur mit vorheriger Zustimmung des Generalsekretärs annehmen (siehe auch Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 46 und 47). Diese Bestimmung beruht auf dem alten Artikel 1.6.*

^j Artikel 3.4 c) des Personalstatuts sieht die Möglichkeit vor, dass Bedienstete von ihrer Regierung eine Kinderzulage erhalten; in einem solchen Fall reduziert sich jedoch die von den Vereinten Nationen gewährte Familienzulage. Desgleichen haben die Vereinten Nationen von den Regierungen angebotene Unterkünfte akzeptiert; wird einem Bediensteten eine solche Unterkunft zugewiesen, so wird ein Mietzuschlag von den Bezügen einbehalten.

2. *Unter einer nichtstaatlichen Stelle ist jedwede zwischenstaatliche oder nichtstaatliche Organisation oder private Stelle zu verstehen.*

Interessenkonflikte

Artikel 1.2 m)

Bedienstete dürfen nicht aktiv an der Leitung eines auf Gewinn ausgerichteten Geschäftsbetriebs oder eines sonstigen Unternehmens mitwirken oder daran finanziell beteiligt sein, wenn der Bedienstete oder der auf Gewinn ausgerichtete Geschäftsbetrieb oder das sonstige Unternehmen auf Grund der Stellung des Bediensteten bei den Vereinten Nationen von einer solchen Mitwirkung oder einer solchen finanziellen Beteiligung profitieren könnte.

Kommentar

1. *Artikel 1.2 m) des Personalstatuts ist im Wesentlichen identisch mit der alten Bestimmung 101.6 b) der Personalordnung und präzisiert deren Anwendungsbereich. Diese Bestimmung wurde in Anbetracht ihrer Wichtigkeit zu einem Artikel des Personalstatuts gemacht. Damit sollen die Bediensteten darauf hingewiesen werden, dass sie nicht aktiv an einem auf Gewinn ausgerichteten Geschäftsbetrieb oder einem sonstigen Unternehmen mitwirken dürfen, wenn sie selbst oder das Unternehmen von ihrer Verbindung zu der Organisation profitieren könnten. Beispielsweise kann ein im Bereich Rechtsangelegenheiten beschäftigter Bediensteter nicht Klienten außerhalb der Organisation vertreten (siehe auch Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 21 und 22). Es ist Sache des Generalsekretärs, zu entscheiden, ob eine bestimmte Handlung einen Interessenkonflikt hervorruft.*

2. *Diese Vorschrift berührt nicht die Bemühungen der Personalvertretungen, unter den Bediensteten Mittel für ihre Tätigkeit aufzubringen.*

Artikel 1.2 n)

Alle Bediensteten der Rangstufe Beigeordneter Generalsekretär und der darüber liegenden Ränge haben bei ihrer Ernennung und in vom Generalsekretär vorgeschriebenen Abständen für sich selbst und für ihre unterhaltsberechtigten Kinder Erklärungen über ihre Vermögensverhältnisse abzugeben, einschließlich Angaben über Übertragungen größerer Vermögens- und Eigentumswerte von dem Bediensteten oder aus einer anderen Quelle an den Ehegatten und die unterhaltsberechtigten Kinder, die einen Interessenkonflikt darstellen könnten, nachdem sie von ihrer Ernennung Kenntnis erhalten haben oder während ihrer Amtstätigkeit, haben zu bescheinigen, dass im Hinblick auf die Wirtschaftstätigkeit von Ehegatten und unterhaltsberechtigten Kindern kein Interessenkonflikt besteht, und haben dem Generalsekretär auf dessen besonderes Ersuchen bei der Überprüfung dieser Bescheinigung behilflich zu sein. Die Erklärungen über die Vermögensverhältnisse bleiben vertraulich und werden nur auf Anweisung des Generalsekretärs benutzt, um Feststellungen gemäß Artikel 1.2 m) zu treffen.

Kommentar

1. *Artikel 1.2 n) des Personalstatuts erfordert, dass alle Bediensteten der Rangstufe Beigeordneter Generalsekretär und der darüber liegenden Ränge bei ihrer Ernennung und danach in vom Generalsekretär vorgeschriebenen Abständen Erklärungen über ihre Vermögensverhältnisse vorlegen (siehe auch Verhaltensnormen von 2001, Ziffer 22). Damit soll das Risiko, dass Bedienstete den Anschein erwecken, als würden sie ihre Stellung zu*

ihrem persönlichen Vorteil nutzen, auf ein Mindestmaß beschränkt werden. In dem Artikel wird klargestellt, dass die Erklärungen über die Vermögensverhältnisse vertraulich bleiben und vom Generalsekretär nur dazu benutzt werden, um festzustellen, ob ein Interessenkonflikt vorliegt.

2. Außerdem wird der Generalsekretär in Artikel 1.2 n) ermächtigt, die Form derartiger Erklärungen über die Vermögensverhältnisse und die Häufigkeit ihrer Vorlage vorzuschreiben sowie Verfahren festzulegen, die gewährleisten, dass der vertrauliche Charakter dieser Erklärungen gewahrt wird.

Außerdienstliche Beschäftigung und Tätigkeiten

Artikel 1.2 o)

Bedienstete dürfen ohne Genehmigung des Generalsekretärs keine außerdienstliche Berufstätigkeit oder Beschäftigung ausüben, gleichviel ob bezahlt oder unbezahlt.

Kommentar

1. In Artikel 1.2 o) des Personalstatuts, der auf der alten Bestimmung 101.6 e) der Personalordnung beruht, kommt die seit langem geübte Politik der Organisation zum Ausdruck, was die Ausübung einer Berufstätigkeit oder einer Beschäftigung außerhalb der Organisation betrifft, gleichviel ob dies während oder außerhalb der wöchentlichen Arbeitszeit geschieht (siehe auch Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 41-45).

2. Der Begriff der Berufstätigkeit umfasst sowohl eine Tätigkeit als Arbeitnehmer als auch als Selbständiger. Unter Beschäftigung ist ein Rechtsverhältnis zu verstehen, auf Grund dessen eine Person ihre Arbeit und ihre Fähigkeiten der Kontrolle und Leitung eines anderen unterstellt.

Artikel 1.2 p)

Der Generalsekretär kann Bediensteten genehmigen, eine außerdienstliche Berufstätigkeit oder Beschäftigung auszuüben, gleichviel ob bezahlt oder unbezahlt, sofern

- i) die außerdienstliche Berufstätigkeit oder Beschäftigung nicht im Widerspruch zu der amtlichen Tätigkeit des Betroffenen oder zu seiner Stellung als internationaler Beamter steht;
- ii) die außerdienstliche Berufstätigkeit oder Beschäftigung nicht im Widerspruch zu den Interessen der Vereinten Nationen steht;
- iii) die außerdienstliche Berufstätigkeit oder Beschäftigung nach örtlichem Recht am Dienstort oder an dem Ort, an dem die Berufstätigkeit oder die Beschäftigung ausgeübt wird, zulässig ist.

Kommentar

1. Bei dem Artikel 1.2 p) des Personalstatuts handelt es sich um eine neue Vorschrift, die ausdrücklich die schon seit langem bestehenden Bedingungen nennt, die erfüllt sein müssen, bevor einem Bediensteten die Genehmigung zur Ausübung einer Berufstätigkeit oder Beschäftigung außerhalb der Organisation erteilt wird. Die ausschlaggebenden Faktoren für die Erteilung einer Genehmigung betreffen die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit oder Beschäftigung mit der Stellung und den Aufgaben des Bediensteten sowie mit den Interessen der Vereinten Nationen (siehe auch Verhaltensnormen von 2001, Ziffer 41). Dar-

über hinaus muss die Berufstätigkeit oder Beschäftigung nach örtlichem Recht zulässig sein. Wird die Genehmigung einer solchen Berufstätigkeit oder Beschäftigung vom Generalsekretär versagt, ist dies zu begründen.

2. Die erste Bedingung ist die, dass es keinen Konflikt mit der amtlichen Tätigkeit oder mit der Stellung des Bediensteten als internationaler Beamter geben darf. Beispielsweise würde es sich für einen Bediensteten des Bereichs Rechtsangelegenheiten nicht geziemen, teilszeitlich in einer Anwaltsfirma außerhalb der Organisation zu arbeiten.

3. Die zweite Bedingung ist die, dass die Berufstätigkeit oder Beschäftigung nicht im Widerspruch zu den Interessen der Vereinten Nationen stehen darf, das heißt, dass sie nicht das Ansehen der Vereinten Nationen schädigen darf. Beispielsweise würde einem Bediensteten nicht die Genehmigung zu einer Tätigkeit für eine Organisation erteilt werden, deren Ziele mit denen der Vereinten Nationen unvereinbar sind, oder zu einer Tätigkeit in einer Funktion, welche die Unparteilichkeit und Unabhängigkeit des Bediensteten in Frage stellen könnte.

4. Die dritte Bedingung ist die, dass die Berufstätigkeit oder Beschäftigung nach dem am jeweiligen Dienort geltenden Recht zulässig sein muss. Beispielsweise dürfen in den Vereinigten Staaten von Amerika Bedienstete, die Inhaber eines G-4-Visums sind, nach örtlichem Recht keine Beschäftigung außerhalb der Organisation annehmen und nicht durch die Ausübung einer Berufstätigkeit Geld verdienen, sodass daher keine Genehmigung erteilt würde.

5. Es ist festzuhalten, dass private unentgeltliche Tätigkeiten, die mit der amtlichen Tätigkeit des Betreffenden nichts zu tun haben, dem Ermessen des Bediensteten überlassen bleiben (beispielsweise die Betätigung als Sekretär eines Briefmarkensammelvereins) (siehe Verhaltensnormen von 2001, Ziffer 38).

6. Private Tätigkeiten im Zusammenhang mit den Vereinten Nationen sind in der Bestimmung 101.2 p) der Personalordnung geregelt.

Benutzung von Eigentum und Vermögensgegenständen

Artikel 1.2 q)

Die Bediensteten dürfen das Eigentum und die Vermögensgegenstände der Organisation nur für dienstliche Zwecke benutzen und haben dabei angemessene Sorgfalt walten zu lassen.

Kommentar

1. Artikel 1.2 q) des Personalstatuts, eine neue Vorschrift, nennt ausdrücklich die Verpflichtung, bei der Benutzung des Eigentums und der Vermögensgegenstände der Organisation angemessene Sorgfalt walten zu lassen, eine Verpflichtung, die sich in mehreren Bestimmungen der Finanzvorschriften und der Personalordnung findet.

2. Die Rechenschaftspflicht der Führungskräfte für den Einsatz der Personalressourcen wird in dem Kommentar zu Bestimmung 101.3 a) der Personalordnung angesprochen.

Artikel 1.2 r)

Die Bediensteten müssen alle Auskünfte erteilen, die Bedienstete oder andere Amtsträger der Organisation, die zur Untersuchung möglicher Fälle von Veruntreuung, Verschwendung oder Missbrauch befugt sind, von ihnen verlangen.

Kommentar

1. Artikel 1.2 r) des Personalstatuts beruht auf der in der derzeitigen Bestimmung 104.4 der Personalordnung festgelegten Auskunftspflicht. Mit dieser Vorschrift soll dafür gesorgt werden, dass den Bediensteten eindeutig klar ist, dass sie bei offiziellen Ermittlungen der Organisation zusammenarbeiten und beispielsweise den internen oder externen Rechnungsprüfern über ihre Amtshandlungen Auskunft erteilen müssen. Bei den betreffenden Auskunftersuchen handelt es sich dem Wesen nach nicht um strafrechtliche Ermittlungen, bei denen zum Schutz gegen Selbstbeziehung eine Antwort verweigert werden kann. Bei dem Beschäftigungsverhältnis zwischen einem Bediensteten und der Organisation geht es darum, ob das Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität erreicht worden ist.

2. Der Generalsekretär ist befugt, von den Bediensteten zu verlangen, dass sie Auskünfte erteilen, und die Bediensteten sind zur Auskunftserteilung verpflichtet. Dies lässt die Rechte der Bediensteten nach Kapitel X des Personalstatuts und der Personalordnung unberührt. Festzuhalten ist auch, dass der Generalsekretär zwar natürlich Herrschaft über die Räumlichkeiten der Vereinten Nationen besitzt, dass jedoch für Ermittlungen in der Wohnung eines Bediensteten dessen Zustimmung erforderlich wäre oder dass diese Ermittlungen von den zuständigen Behörden im Einklang mit dem innerstaatlichen Recht durchgeführt werden müssten.

3. Wird einem Bediensteten nach Abschluss der Ermittlungen ein Dienstvergehen zur Last gelegt, so hat er Anspruch auf alle Garantien eines ordnungsgemäßen Verfahrens, die im Personalstatut und der Personalordnung und in den auf ihrer Grundlage verkündeten Verwaltungserlassen festgelegt sind. Namentlich steht es dem Bediensteten frei, zu entscheiden, ob er zu der Anschuldigung eine Erklärung abgeben oder Unterlagen vorlegen will.

**Bestimmung 101.2 der Personalordnung
Grundlegende Rechte und Pflichten der Bediensteten****Allgemeines****Bestimmung 101.2 a)**

Die in Abschnitt X des Personalstatuts und in Kapitel X der Personalordnung vorgesehenen Disziplinarverfahren können gegen jeden Bediensteten eingeleitet werden, der seine Pflichten nicht erfüllt oder die Verhaltensnormen nicht einhält, die in der Charta der Vereinten Nationen, dem Personalstatut und der Personalordnung, der Finanzordnung und den Finanzvorschriften sowie in allen Verwaltungserlassen niedergelegt sind.

Kommentar

Bestimmung 101.2 a) der Personalordnung ist neu. Sie soll dafür sorgen, dass Bedienstete für die Nichterfüllung ihrer Pflichten und die Nichtbefolgung der in der Charta der Vereinten Nationen, dem Personalstatut und der Personalordnung, der Finanzordnung und den Finanzvorschriften und allen damit zusammenhängenden Erlassen niedergelegten Verhaltensnormen mit Hilfe von Disziplinarverfahren zur Rechenschaft gezogen werden. Unter Verwaltungserlassen sind Erlasse zu verstehen, die der Generalsekretär oder von ihm dazu befugte Personen in Anwendung des Personalstatuts und der Personalordnung sowie der Finanzordnung und der Finanzvorschriften herausgeben (siehe ST/SGB/1997/1).

Bestimmung 101.2 b)

Die Bediensteten haben den vom Generalsekretär und von ihren Vorgesetzten ordnungsgemäß erteilten Anordnungen und Weisungen Folge zu leisten.

Kommentar

1. *In der Bestimmung 101.2 b) der Personalordnung geht es um die Pflicht der Bediensteten, den ihnen von ihren Vorgesetzten ordnungsgemäß erteilten Anordnungen Folge zu leisten (siehe Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 17 und 18). "Ordnungsgemäß" ist so auszulegen, dass ein Vorgesetzter, der nicht ordnungsgemäße Weisungen erteilt, dafür zur Rechenschaft gezogen wird, da der Generalsekretär nach Artikel 1.1 c) des Personalstatuts verpflichtet ist, aktiv für die Einhaltung der Rechte und Pflichten der Bediensteten zu sorgen.*

2. *In den Verhaltensnormen von 2001 hat die Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst festgestellt, dass die Bediensteten den Weisungen, die sie im Zusammenhang mit ihrer amtlichen Tätigkeit erhalten, Folge zu leisten haben; falls sie jedoch Zweifel hegen, ob eine Weisung mit der Charta oder einer anderen Satzung, mit Beschlüssen der Leitungsgremien oder mit Verwaltungsregeln und -vorschriften vereinbar ist, können sie um schriftliche Weisungen ersuchen (siehe Verhaltensnormen von 2001, Ziffer 18). Die Bediensteten haben zwar eindeutig Weisungen Folge zu leisten, doch ist auch festzuhalten, dass sie das Recht haben, gegen Weisungen Einspruch zu erheben, die ihrer Meinung nach gegen ihre Rechte nach Kapitel XI der Personalordnung verstoßen.*

3. *Es ist klar, dass die Bediensteten Weisungen, die mit der Ausübung ihres Amtes eindeutig unvereinbar sind, ihre Sicherheit gefährden oder mit ihrer amtlichen Tätigkeit nichts zu tun haben, nicht Folge leisten müssen, da derartige Weisungen ungebührig sind. Solche Fälle kommen selten vor und können gewöhnlich durch ein Ersuchen um Überprüfung durch den nächsthöheren Vorgesetzten oder durch Konsultation des Bereichs Personalmanagement beigelegt werden.*

Bestimmung 101.2 c)

Die Bediensteten haben die örtlichen Gesetze zu befolgen und ihre privatrechtlichen Verpflichtungen zu erfüllen, unter anderem auch, aber nicht nur, die Verpflichtung, Anordnungen der zuständigen Gerichte zu befolgen.

Kommentar

1. *Im Grunde handelt es sich bei Bestimmung 101.2 c) der Personalordnung um eine Erweiterung des Artikels 1.1 f) des Personalstatuts (alter Artikel 1.8), worin es heißt, dass die Vorrechte und Immunitäten der Organisation die Bediensteten nicht von der Erfüllung ihrer privaten Verpflichtungen entbinden (siehe Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 39 und 40). Der Generalsekretär entscheidet in jedem konkreten Fall darüber, ob solche Vorrechte und Immunitäten bestehen und, wenn ja, ob sie aufgehoben werden sollen.*

2. *Aus der Bestimmung 101.2 c) geht klar hervor, dass die Bediensteten private Verpflichtungen zu erfüllen haben. Dank dieser Bestimmung wird die Organisation wirksam dafür sorgen können, dass die Bediensteten gerichtlichen Anordnungen in Bezug auf ihre privaten Verpflichtungen nachkommen. Wenn ein Kläger der Organisation eine gegen einen Bediensteten gerichtete gerichtliche Anordnung übermittelt, wird die Verwaltung die Auffassungen des Bediensteten einholen, bevor sie auf Grund der Anordnung Maßnahmen ergreift. Ein Bediensteter, der eine Anordnung anführt, ist dafür verantwortlich, von allen*

ihm nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht zustehenden Mitteln Gebrauch zu machen, um gegen die Anordnung Beschwerde zu erheben und/oder sich bis zur Entscheidung über die Beschwerde von der Verpflichtung zur Befolgung der Anordnung entheben zu lassen.

3. Die Nichterfüllung privater Verpflichtungen kann als Disziplinarangelegenheit nach Abschnitt X des Personalstatuts und Kapitel X der Personalordnung behandelt werden. In Fällen, in denen Bedienstete einer gerichtlich angeordneten Unterhaltsverpflichtung nicht nachkommen, können im Einklang mit den Verfahren nach dem Bulletin des Generalsekretärs ST/SGB/1999/4, das gegebenenfalls geändert oder durch einen anderen diesbezüglichen Erlass ersetzt werden kann, Teile ihres Gehalts und ihrer sonstigen Bezüge einbehalten werden.

Konkrete Beispiele verbotener Verhaltensweisen

Bestimmung 101.2 d)

Jede Form der Diskriminierung oder Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung oder Belästigung auf Grund des Geschlechts, sowie jede Art der körperlichen oder verbalen Misshandlung am Arbeitsplatz oder im Zusammenhang mit der Arbeit ist verboten.

Kommentar

1. Die Bestimmungen 101.2 d) bis i) der Personalordnung behandeln konkrete Fälle verbotener Verhaltensweisen.

2. Die Bestimmung 101.2 d) gibt im Wesentlichen das Bulletin des Generalsekretärs vom 29. Oktober 1992 (ST/SGB/253) wieder, das gegebenenfalls geändert oder durch einen anderen diesbezüglichen Erlass ersetzt werden kann, worin die Politik der Vereinten Nationen im Hinblick auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Sekretariat festgelegt und außerdem alle Formen der Diskriminierung oder Belästigung verboten werden (siehe auch Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 14 und 20).

Bestimmung 101.2 e)

Die Bediensteten dürfen Sitzungen oder andere offizielle Tätigkeiten der Organisation weder unterbrechen noch auf sonstige Weise stören und haben Drohungen, Einschüchterung und jede andere Verhaltensweise zu unterlassen, mit der beabsichtigt wird, andere Bedienstete direkt oder indirekt an der Wahrnehmung ihrer Dienstpflichten zu hindern.

Kommentar

1. Bestimmung 101.2 e) der Personalordnung verbietet jedwede Bedrohung, Einschüchterung oder Störung offizieller Aufgaben und Tätigkeiten.

2. Es ist nicht der Zweck dieser Bestimmung, Tätigkeiten zu verhindern, die erlaubt sind, wie beispielsweise das Recht der Bediensteten, sich friedlich zu versammeln, das Recht der Vertreter von Personalvertretungsorganen, vor dem Fünften Ausschuss oder anderen Organen, die derartige Verfahren zulassen, das Wort zu ergreifen, oder das Recht des Personals, sich in dafür genehmigten Sitzungsräumen zu treffen. Verboten sind hingegen Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten, Hauptabteilungen, Büros, Bedienstete oder andere dazu befugte Personen daran hindern sollen, eine Sitzung abzuhalten oder eine offizielle Tätigkeit durchzuführen. Letztlich ist die Anwendung dieser Bestimmung Ermessenssache,

doch ist das Kriterium ziemlich klar, nämlich dass eine Verhaltensweise, die andere an der Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben hindert, nicht zulässig ist.

3. Es ist festzuhalten, dass Personalvertreter eine Zeitlang ihre Mitarbeit in den gemeinsamen Gremien ausgesetzt haben. Die Nichtmitwirkung von Personalvertretern in gemeinsamen Gremien stellt keine Beeinträchtigung offizieller Aufgaben dar, da das Verwaltungsgericht entschieden hat, dass die Verwaltung in solchen Fällen handeln kann, ohne die nach Abschnitt VIII des Personalstatuts und Kapitel VIII der Personalordnung normalerweise erforderlichen Konsultationen abzuhalten.

Bestimmung 101.2 f)

Die Bediensteten dürfen gegenüber den Mitgliedstaaten oder anderen Stellen oder Personen außerhalb der Vereinten Nationen nicht vorsätzlich falsche Angaben über ihre Funktionen, ihren Amtstitel oder die Art ihrer Aufgaben machen.

Kommentar

Bestimmung 101.2 f) der Personalordnung verbietet es den Bediensteten, Außenstehenden gegenüber vorsätzlich falsche Angaben über ihren Amtstitel oder ihre Funktionen zu machen, indem sie beispielsweise auf Visitenkarten irreführende Titel angeben, gewöhnlich zu ihrem persönlichen Vorteil. Das Wort "vorsätzlich" soll klar machen, dass es sich dabei nicht um eine fahrlässige oder unbeabsichtigte Handlung handelt.

Bestimmung 101.2 g)

Die Bediensteten dürfen nicht vorsätzlich offizielle Dokumente, Unterlagen oder Akten abändern, vernichten, falsch ablegen oder unbrauchbar machen, die ihnen auf Grund ihrer Funktionen anvertraut wurden und die in den Archiven der Organisation aufzubewahren sind.

Kommentar

In der Bestimmung 101.2 g) der Personalordnung wird das Personal darauf aufmerksam gemacht, dass die vorsätzliche unbefugte Vernichtung, Abänderung oder falsche Ablage von Unterlagen, die in den offiziellen Akten der Organisation, einer Hauptabteilung oder eines Büros aufzubewahren sind, verboten ist. Dieses Problem ist manchmal in Disziplinarfällen aufgetreten, wenn es sich herausstellte, dass maßgebliche Dokumente aus den offiziellen Akten der Organisation fehlten. Das Wort "vorsätzlich" soll klar machen, dass es sich dabei nicht um eine fahrlässige oder unbeabsichtigte Handlung handelt.

Bestimmung 101.2 h)

Die Bediensteten dürfen nicht versuchen, Mitgliedstaaten, Haupt- oder Nebenorgane der Vereinten Nationen oder Sachverständigengruppen zu beeinflussen, um die Änderung einer Haltung oder einer Entscheidung des Generalsekretärs herbeizuführen, einschließlich von Beschlüssen im Zusammenhang mit der Finanzierung von Programmen oder Einheiten des Sekretariats, oder um Unterstützung zur Verbesserung ihrer persönlichen Situation oder der persönlichen Situation anderer Bediensteter zu gewinnen oder eine für sie oder ihre Kollegen ungünstige Entscheidung zu blockieren oder aufzuheben.

Kommentar

Bestimmung 101.2 h) der Personalordnung gibt die Bestimmungen des Informationsrundsprechens vom 2. Februar 1996 (ST/IC/1996/10) betreffend das Verhalten von Be-

diensteten im Umgang mit den Mitgliedstaaten wieder (siehe Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 23-25 und 27). Diese neue Bestimmung soll klar machen, dass es einzelnen Bediensteten nicht gestattet ist, Mitgliedstaaten gegen vom Generalsekretär eingenommene Positionen zu beeinflussen zu suchen.

Bestimmung 101.2 i)

Die Bediensteten dürfen anderen Bediensteten oder Dritten keine Vergünstigungen, Geschenke, Zuwendungen oder anderen persönlichen Vorteile anbieten oder versprechen, mit dem Ziel, sie dazu zu veranlassen, eine Amtshandlung vorzunehmen, zu unterlassen oder zu verzögern. Desgleichen dürfen Bedienstete von anderen Bediensteten oder Dritten keine Vergünstigungen, Geschenke, Zuwendungen oder anderen persönlichen Vorteile erbitten oder annehmen als Gegenleistung dafür, dass sie eine Amtshandlung vornehmen, unterlassen oder verzögern.

Kommentar

Das in Bestimmung 101.2 i) der Personalordnung genannte Verbot findet Anwendung auf die Beziehungen der Bediensteten zu anderen Bediensteten und auf die Beziehungen der Bediensteten zu Dritten. Ausgehend von dem allgemeinen Grundsatz, dass die in dieser Bestimmung beschriebenen Praktiken gegen das von den Bediensteten verlangte Höchstmaß an Integrität verstoßen (siehe Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 16, 46 und 47), stellt diese neue Bestimmung ausdrücklich auf Ermessensmissbrauch, missbräuchliche Einflussnahme und andere ungehörige oder sogar korrupte Praktiken ab.

Ehrenzeichen, Geschenke oder Zuwendungen

Bestimmung 101.2 j)

Bedienstete dürfen Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen, Geschenke oder Zuwendungen von einer nichtstaatlichen Stelle nur mit vorheriger Zustimmung des Generalsekretärs annehmen. Diese Zustimmung wird nur in Ausnahmefällen und nur dann gewährt, wenn die Annahme mit den Interessen der Organisation und mit der Stellung des Bediensteten als internationaler Beamter nicht unvereinbar ist. Bedienstete dürfen jedoch mitunter ohne vorherige Genehmigung kleine Geschenke annehmen, die unter Berücksichtigung des jeweiligen Dienstorts im Wesentlichen nominellen Wert besitzen, vorausgesetzt, dass alle derartigen Geschenke umgehend dem Leiter der betreffenden Dienststelle gemeldet werden, der anordnen kann, dass das Geschenk der Organisation zu überlassen oder zurückzugeben ist.

Kommentar

1. Bestimmung 101.2 j) der Personalordnung führt den Artikel 1.2 l) des Personalstatuts näher aus und enthält Hinweise darüber, welche Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen, Geschenke oder Zuwendungen von einer nichtstaatlichen Stelle angenommen werden dürfen (siehe Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 46 und 47). Grundsätzlich ist eine vorherige Zustimmung erforderlich, es sei denn, es handelt sich um Geschenke, die unter Berücksichtigung des jeweiligen Dienstorts im Wesentlichen nominellen Wert besitzen. Bei der Annahme solcher Geschenke dürfte kaum ein Risiko bestehen, dass die Integrität oder Unabhängigkeit der Bediensteten untergraben wird. Nach dieser Bestimmung darf ein Bediensteter daher in Anbetracht der beträchtlichen Kosten und des beträchtlichen Aufwands, die mit der Einholung der vorherigen Genehmigung verbunden wären, Geschenke, die im Wesentlichen nominellen Wert besitzen, annehmen.

2. Die Beurteilung dessen, was ein "im Wesentlichen nomineller Wert" ist, ist dem Ermessen des Bediensteten und des Leiters der Dienststelle im Lichte der Gegebenheiten an dem betreffenden Dienort zu überlassen, da etwas, das am Amtssitz als kleines Geschenk angesehen werden mag, in einem kleinen Feldbüro von anderer Bedeutung sein kann. Dieses Problem wird so geregelt, dass die Bediensteten entweder die vorherige Genehmigung einholen oder dem Leiter der Dienststelle melden müssen, was sie erhalten haben. Es ist Sache des Dienststellenleiters, zu entscheiden, was angenommen werden darf; im Zweifelsfall sind höhere Stellen zu konsultieren. Um möglichem Missbrauch vorzubeugen, sind alle auf diese Weise erhaltenen Geschenke dem Leiter der Dienststelle zu melden, der befugt ist, die Rückgabe bereits angenommener Geschenke anzuordnen.

Bestimmung 101.2 k)

Der Generalsekretär kann Bediensteten die Genehmigung erteilen, von einer nichtstaatlichen Stelle oder einer Universität akademische Preise, Auszeichnungen und Erinnerungs- oder Ehrenzeichen anzunehmen, wie Urkunden, Zeugnisse, Trophäen oder andere Gegenstände, die im Wesentlichen nominellen finanziellen Wert besitzen.

Kommentar

Bestimmung 101.2 k) der Personalordnung beruht auf der alten Bestimmung 101.9 d) und gestattet dem Generalsekretär, Bediensteten die Genehmigung zu erteilen, von einer nichtstaatlichen Stelle oder Universität bestimmte Preise, Auszeichnungen und Erinnerungs- oder Ehrenzeichen anzunehmen. Für die Zwecke dieser Bestimmung werden Universitäten nicht als staatliche Stellen angesehen, da sie in vielen Ländern nicht als solche angesehen werden und es widersinnig wäre, wenn einem Bediensteten erlaubt würde, in einigen Ländern einen Ehrengrad oder eine Ehrenurkunde von Universitäten anzunehmen, in anderen Ländern hingegen nicht. Ein Ehrengrad oder eine Ehrenurkunde kann daher von Universitäten in allen Ländern angenommen werden.

Bestimmung 101.2 l)

Im Rahmen ihrer amtlichen Tätigkeit wird von den Bediensteten von Zeit zu Zeit erwartet, dass sie an Veranstaltungen von Regierungen oder anderen Stellen teilnehmen, wie beispielsweise an Essen und diplomatischen Empfängen. Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen gilt nicht als Annahme einer Vergünstigung, eines Geschenks oder einer Zuwendung im Sinne des Personalstatuts und der Personalordnung.

Kommentar

Bei der Bestimmung 101.2 l) der Personalordnung handelt es sich um eine neue Bestimmung, die sich mit der Frage der Teilnahme an verschiedenen offiziellen Empfängen befasst. Es ist klar, dass internationale Bedienstete von Zeit zu Zeit an Mittag- und Abendessen und diplomatischen Empfängen teilnehmen müssen. Die Teilnahme daran wird vom Generalsekretär nicht als Vergünstigung oder Geschenk im Sinne des Artikels 1.2 j) bis l) des Personalstatuts angesehen.

Bestimmung 101.2 m)

Der Generalsekretär kann in Ausnahmefällen, sofern es im Interesse der Vereinten Nationen liegt und mit der Stellung des Bediensteten nicht unvereinbar ist, einem Bediensteten genehmigen, von einer nichtstaatlichen Stelle andere Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen, Geschenke oder Zuwendungen als die in Bestimmung 101.2 j) bis l) genannten anzunehmen.

Kommentar

Gemäß der Bestimmung 101.2 m) der Personalordnung kann der Generalsekretär einem Bediensteten ausnahmsweise genehmigen, von einer nichtstaatlichen Stelle Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen, Geschenke oder Zuwendungen anzunehmen, die in Bestimmung 101.2 j) bis l) nicht erfasst sind, sofern ihre Annahme im Interesse der Vereinten Nationen liegt und mit der Stellung des Bediensteten nicht unvereinbar ist. Diese Bestimmung leitet sich aus der alten Bestimmung 101.9 c) ab, da sich nicht im Vorhinein genau festlegen lässt, was von einer nichtstaatlichen Stelle angenommen werden kann.

Interessenkonflikte**Bestimmung 101.2 n)**

Ein Bediensteter, der in seiner amtlichen Eigenschaft mit Angelegenheiten im Zusammenhang mit einem auf Gewinn ausgerichteten Geschäftsbetrieb oder einem sonstigen Unternehmen zu tun hat, an dem er direkt oder indirekt finanziell beteiligt ist, hat dem Generalsekretär den Umfang dieser Beteiligung bekannt zu geben und, sofern der Generalsekretär nichts anderes genehmigt, diese finanzielle Beteiligung aufzugeben oder sich offiziell von jeder Mitwirkung an der Angelegenheit freustellen zu lassen, die den Interessenkonflikt hervorruft.

Kommentar

1. *Bestimmung 101.2 n) der Personalordnung beruht auf der alten Bestimmung 101.6 c). Der zweite Teil ist jedoch neu und erklärt, welche Folgen es für den Bediensteten hat, wenn er dem Generalsekretär offenlegt, dass er an einem auf Gewinn ausgerichteten Geschäftsbetrieb oder einem sonstigen (ob auf Gewinn ausgerichteten oder gemeinnützigen) Unternehmen, mit dem die Vereinten Nationen zu tun haben, direkt oder indirekt beteiligt ist. In solchen Fällen wird der Bedienstete, sofern er vom Generalsekretär nicht ermächtigt wurde, sich trotz der gemeldeten Beteiligung einer bestimmten Angelegenheit anzunehmen, angewiesen werden, sich seiner Beteiligung zu entledigen, oder er wird von der Beschäftigung mit dieser Angelegenheit freigestellt (siehe auch Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 21 und 22).*

2. *Diese Bestimmung weicht von der alten Bestimmung 101.6 d) ab, in der es hieß, dass der bloße Besitz von Anteilen an einer Gesellschaft keine finanzielle Beteiligung sei, die offengelegt werden müsse. Diese Bestimmung wurde im Interesse der Transparenz und der Notwendigkeit, jeden Anschein eines Interessenkonflikts zu vermeiden, gestrichen. Gemäß der Bestimmung 101.2 n) ist ein Bediensteter, der Anteile an einer Aktiengesellschaft besitzt, mit der er zu tun hat, gehalten, diese Beteiligung seinem Vorgesetzten offenzulegen. Ob ein Konflikt vorliegt, hängt natürlich vom Umfang der Beteiligung und von der Art der Aufgaben des Bediensteten ab. Mit dieser Bestimmung soll die Offenlegung zwingend vorgeschrieben werden, damit der Generalsekretär entscheiden kann, ob ein Interessenkonflikt vorliegt, bevor ein Problem auftritt.*

3. *Sollten sich die in dieser Bestimmung aufgeworfenen Fragen nicht informell regeln lassen, so können die Bediensteten im Rahmen der vertraulichen Klärungsverfahren, die mit Verwaltungsanweisung ST/AI/2000/13 über außerdienstliche Tätigkeiten, die gegebenenfalls geändert oder durch einen anderen diesbezüglichen Erlass ersetzt werden kann, festgelegt wurden, Rat darüber einholen, ob eine geplante Berufstätigkeit, Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit außerhalb der Organisation im Widerspruch zu ihrer Stellung als internationale Bedienstete steht. Normalerweise wird die Vernunft dem Bediensteten nahe legen, dass er sich von Beziehungen zu einer Institution, an der er eine finanzielle Beteiligung hält, fernhalten sollte.*

Bestimmung 101.2 o)

Der Generalsekretär legt die Verfahren für die Vorlage und die Verwendung von Erklärungen über die Vermögensverhältnisse fest.

Kommentar

Bestimmung 101.2 o) der Personalordnung sieht vor, dass der Generalsekretär Verfahren für die Vorlage von Erklärungen über die Vermögensverhältnisse und den Zugang dazu festlegen wird. Diese Verfahren werden dafür sorgen, dass diese Informationen vertraulich gehandhabt werden.

Außerdienstliche Tätigkeiten**Bestimmung 101.2 p)**

Außer im Rahmen der normalen Wahrnehmung ihrer Dienstpflichten oder mit vorheriger Zustimmung des Generalsekretärs dürfen die Bediensteten

- i) keine Erklärungen gegenüber Presse, Hörfunk oder anderen Informationsmedien abgeben;
- ii) keine Einladungen annehmen, öffentliche Vorträge zu halten;
- iii) nicht an Film-, Theater-, Hörfunk- oder Fernsehproduktionen teilnehmen;
- iv) keine Artikel, Bücher oder sonstiges Material zur Veröffentlichung einreichen,

wenn ein Zusammenhang zwischen diesen Handlungen und den Zielen, Tätigkeiten oder Interessen der Vereinten Nationen besteht.

Kommentar

1. *Bestimmung 101.2 p) der Personalordnung beruht auf der alten Bestimmung 101.6 e) (siehe auch Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 34 und 41).*

2. *In dieser Bestimmung wird nur verlangt, dass der Bedienstete um eine Genehmigung ersucht, wenn die außerdienstliche Tätigkeit mit den Zielen, Tätigkeiten oder Interessen der Vereinten Nationen im Zusammenhang steht. Wird ein solches Ersuchen abgelehnt, ist dies zu begründen. Für soziale oder karitative Tätigkeiten oder für Tätigkeiten, die mit der Organisation nichts zu tun haben, ist keine Genehmigung notwendig.*

3. *Außerdienstliche Tätigkeiten, die der Organisation oder der Erreichung ihrer Ziele nützen und der beruflichen Fortbildung der Bediensteten dienen, sind gewöhnlich nicht nur gestattet, sondern werden auch gefördert, wie beispielsweise die Veröffentlichung von Artikeln in Fachzeitschriften, die Teilnahme an Symposien und eine begrenzte Lehrtätigkeit.*

Bestimmung 101.2 q)

Die Mitgliedschaft in einer politischen Partei ist gestattet, sofern damit für den Bediensteten keine Tätigkeit oder die Verpflichtung zu einer Tätigkeit verbunden ist, die im Widerspruch zu Artikel 1.2 h) des Personalstatuts steht. Die Entrichtung der üblichen Beiträge an eine politische Partei ist nicht als mit den Grundsätzen in Artikel 1.2 h) unvereinbare Tätigkeit anzusehen.

Kommentar

Bestimmung 101.2 q) der Personalordnung ist im Wesentlichen identisch mit der alten Bestimmung 101.8 a) (siehe auch Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 44 und 45).

Bestimmung 101.2 r)

Der Generalsekretär legt Verfahren fest, die es den Bediensteten gestatten, eine vertrauliche Klärung zu erhalten, ob eine geplante außerdienstliche Tätigkeit mit ihrer Stellung als internationale Beamte unvereinbar wäre.

Kommentar

Bestimmung 101.2 r) der Personalordnung ist neu und soll den Bediensteten helfen, sich dessen zu vergewissern, ob ein Interessenkonflikt vorliegt, indem die Schaffung von Verfahren vorgesehen wird, die es den Bediensteten ermöglichen, in diesen Fragen vertraulich Rat einzuholen (siehe Verhaltensnormen von 2001, Ziffer 44).

Reisekosten und Tagegeld bei außerdienstlichen Tätigkeiten**Bestimmung 101.2 s)**

Bedienstete, die vom Generalsekretär die Genehmigung erhalten haben, an von einer Regierung, einer zwischenstaatlichen oder nichtstaatlichen Organisation oder einer anderen privaten Stelle organisierten Veranstaltungen teilzunehmen, dürfen von der betreffenden Einrichtung Vergütungen für ihre Übernachtungs-, Reise- und Unterhaltskosten annehmen, die den von den Vereinten Nationen gezahlten vergleichbar sind. In solchen Fällen reduziert sich, wie in Bestimmung 107.15 a) vorgesehen, das von den Vereinten Nationen ansonsten zahlbare Reisetagegeld.

Kommentar

Bestimmung 101.2 s) der Personalordnung ist neu und unterscheidet zwischen der Annahme von Geschenken und dergleichen und der Annahme von routinemäßigen Einladungen von Regierungen, zwischenstaatlichen und nichtstaatlichen Organisationen oder anderen privaten Stellen an den Generalsekretär und Bedienstete zur Teilnahme an den von diesen Organen ausgerichteten Konferenzen und Tagungen, in denen es um Fragen im Zusammenhang mit den Vereinten Nationen geht. Die Annahme solcher Einladungen wird derzeit vom Generalsekretär routinemäßig genehmigt, und die vorliegende Bestimmung spiegelt die derzeitige Praxis wider. Da die Regierungen, zwischenstaatlichen oder nichtstaatlichen Organisationen oder privaten Stellen für die Übernachtungs-, Reise- und Unterhaltskosten aufkommen, kann die Organisation außerdem Einsparungen erzielen, da sich das dem Bediensteten ansonsten zu zahlende Reisetagegeld entsprechend reduziert.

Artikel 1.3 des Personalstatuts**Leistung und Verhalten der Bediensteten****Artikel 1.3 a)**

Die Bediensteten sind dem Generalsekretär für die ordnungsgemäße Ausübung ihres Amtes verantwortlich. Sie haben bei der Ausübung ihres Amtes ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität unter Beweis zu stellen; ihre Leistungen werden in regelmäßigen Abständen beurteilt, um sicherzustellen, dass die vorgeschriebenen Anforderungen erfüllt werden.

Kommentar

1. Artikel 1.3 des Personalstatuts befasst sich vorwiegend mit den von den Bediensteten verlangten Leistungsnormen und sieht vor, dass die Bediensteten beurteilt und für die Erfüllung der in der Charta niedergelegten Normen verantwortlich gemacht werden. Da die gesondert finanzierten Organe Leistungsbeurteilungssysteme haben, die ihren besonderen

Bedürfnissen angepasst sind, müssen die Bestimmungen des Artikels 1.3 a) sehr allgemein bleiben. Der Artikel macht es den Führungskräften nun ausdrücklich zur Pflicht, angemessene Leistungsbeurteilungen vorzunehmen, wodurch die Rechtsgrundlage für solche Verfahren und Praktiken noch weiter gestärkt wird.

2. Artikel 1.3 a) macht eindeutig klar, dass die Bediensteten bei der Ausübung ihres Amtes ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität unter Beweis zu stellen haben (siehe Artikel 101 der Charta und Verhaltensnormen von 2001, Ziffern 3-14 und 48-50). Mit diesem Artikel wird der Gedanke der Rechenschaftspflicht für die Leistung als eine Grundbedingung des Dienstverhältnisses eingeführt.

3. Der Zusammenhang zwischen Integrität und Leistung wird im Kommentar zu der Bestimmung 101.3 a) der Personalordnung angesprochen.

4. Die ordnungsgemäße Verwaltung der ihnen anvertrauten personellen, finanziellen und sonstigen Ressourcen ist ein wesentlicher Bestandteil der Aufgaben von Führungskräften. Es ist zu betonen, dass der mit den Managementaufgaben von Führungskräften verbundene höhere Grad der Verantwortlichkeit eine entsprechend größere Rechenschaftspflicht für die ordnungsgemäße Erfüllung aller ihrer Aufgaben im Zusammenhang mit der Verwaltung der ihnen anvertrauten personellen und finanziellen Ressourcen nach sich zieht.

Artikel 1.3 b)

Die Bediensteten stehen dem Generalsekretär jederzeit für die Ausübung von Dienstpflichten zur Verfügung; der Generalsekretär legt jedoch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit fest und bestimmt für jeden Dienort die offiziellen Feiertage. Der Generalsekretär kann je nach den dienstlichen Erfordernissen Ausnahmeregelungen verfügen, und die Bediensteten sind verpflichtet, auf Verlangen über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun.

Kommentar

Artikel 1.3 b) des Personalstatuts fasst die letzten beiden Sätze des alten Artikels 1.2 in einem Satz zusammen, um klar zu machen, dass die Bediensteten zwar normalerweise eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit haben, dass von ihnen jedoch verlangt werden kann, dass sie länger arbeiten (siehe Verhaltensnormen von 2001, Ziffer 41). Es ist natürlich klar, dass die verlangte Mehrarbeit zumutbar sein und mit den dienstlichen Erfordernissen im Zusammenhang stehen muss. Die entsprechenden Regelungen für die Entschädigung der geleisteten Mehrarbeit finden sich in Anhang B der Personalordnung. Der neue Artikel verlangt nicht mehr, dass diese Arbeitsstunden in einem Anhang zur Personalordnung festgehalten werden müssen statt in einer am jeweiligen Dienort herausgegebenen Anweisung.

Bestimmung 101.3 der Personalordnung Leistung und Verhalten der Bediensteten

Bestimmung 101.3 a)

Die Leistungsfähigkeit, fachliche Eignung und Integrität der Bediensteten sind mit Hilfe von Leistungsbeurteilungsverfahren zu bewerten, mit denen festgestellt wird, ob der Bedienstete die im Personalstatut und in der Personalordnung festgelegten Normen, für deren Einhaltung er verantwortlich ist, erfüllt.

Kommentar

1. *In Bestimmung 101.3 a) der Personalordnung heißt es ausdrücklich, dass die von den Bediensteten in der Charta und in Artikel 1.3 a) des Personalstatuts verlangte Leistungsfähigkeit, fachliche Eignung und Integrität bewertet werden und dass die Bediensteten für die Einhaltung der verlangten Normen verantwortlich gemacht werden.*

2. *Im Allgemeinen geht es bei der Beurteilung in erster Linie um Leistungsfähigkeit und fachliche Eignung, doch gehört auch Integrität zu den von einem internationalen Beamten geforderten wesentlichen Eigenschaften und kann sich auf die Ausübung seines Amtes auswirken. So ist beispielsweise die schlechte Behandlung von Kollegen auch dann nicht entschuldbar, wenn der Bedienstete gute Leistungen erbringt. Andererseits geht das Privatleben eines Bediensteten seinen Vorgesetzten im Allgemeinen nichts an, sofern es sich nicht auf seine Arbeit oder seine Rolle als internationaler Beamter auswirkt. Dazu heißt es in den Verhaltensnormen von 2001:*

“4. Die internationalen Beamten sollen die von ihren Organisationen verkörperte Vision teilen. Die Treue zu dieser Vision gewährleistet die Integrität und die internationale Gesinnung der internationalen Beamten und ist der Garant dafür, dass sie die Interessen ihrer Organisation über ihre eigenen stellen und ihre Ressourcen auf verantwortliche Weise nutzen werden.

5. Der in der Charta der Vereinten Nationen verankerte Begriff der Integrität umfasst alle Aspekte des Verhaltens eines internationalen Beamten, namentlich Eigenschaften wie Ehrlichkeit, Wahrhaftigkeit, Unparteilichkeit und Unbestechlichkeit. Diese sind ebenso grundlegend wie die ebenfalls in der Charta verankerten Eigenschaften der fachlichen Eignung und der Leistungsfähigkeit.”

3. *Es muss festgehalten werden, dass unter fachlicher Eignung und Leistungsfähigkeit eines Bediensteten nicht nur die Art und Weise zu verstehen ist, in der er seine Aufgaben ausübt, sondern auch die Art und Weise, wie er mit anderen umgeht. Wie es in den Verhaltensnormen von 2001 heißt, kommt den Pflichten der Bediensteten gegenüber ihren Vorgesetzten und denen der Vorgesetzten gegenüber ihren Untergebenen dabei ganz große Bedeutung zu. Diese Pflichten verdienen es, hier in diesem Kommentar wiederholt zu werden:*

“15. Führungskräfte und Vorgesetzte haben Positionen mit Führungsverantwortung inne und sind dafür verantwortlich, ein harmonisches Arbeitsumfeld zu gewährleisten, das auf gegenseitigem Respekt beruht; sie sollen gegenüber allen Ansichten und Meinungen offen sein und dafür sorgen, dass die Leistungen der Mitarbeiter gebührend anerkannt werden. Sie müssen sie unterstützen, was besonders dann wichtig ist, wenn sie auf Grund der Ausführung ihrer Pflichten kritisiert werden. Führungskräfte sind außerdem dafür verantwortlich, ihre Untergebenen anzuleiten und zu motivieren sowie ihre Entwicklung zu fördern.

16. Führungskräfte werden naturgemäß als Vorbilder angesehen und haben daher eine besondere Verpflichtung, den höchsten Ansprüchen an ihr Verhalten gerecht zu werden. Es wäre höchst ungehörig, wenn sie von ihren Untergebenen Vergünstigungen, Geschenke oder Darlehen erbitten würden; sie müssen unparteiisch handeln und dürfen ihre Untergebenen weder einschüchtern noch speziell begünstigen. In Fragen der Ernennung oder der beruflichen Laufbahn anderer darf ein internationaler Beamter nicht versuchen, Kollegen aus persönlichen Gründen zu beeinflussen.

17. Führungskräfte und Vorgesetzte müssen mit ihren Untergebenen natürlich wirksam kommunizieren und Informationen weitergeben. Die internationalen Beam-

ten sind ihrerseits wiederum verpflichtet, ihren Vorgesetzten alle sachdienlichen Tatsachen und Informationen mitzuteilen und die einmal getroffenen Entscheidungen zu befolgen und sie zu verteidigen, selbst wenn sie nicht mit ihren persönlichen Ansichten übereinstimmen.

18. Internationale Beamte haben den Weisungen, die sie im Zusammenhang mit ihrer amtlichen Tätigkeit erhalten, Folge zu leisten; falls sie Zweifel hegen, ob eine Weisung mit der Charta oder einer anderen Satzung, mit Beschlüssen der Leitungsgremien oder mit Verwaltungsregeln und -vorschriften vereinbar ist, sollen sie dies zuerst mit ihren Vorgesetzten besprechen. Wenn keine Einigung erzielt wird, kann der internationale Beamte um schriftliche Weisungen ersuchen. Diese können mit Hilfe der vorgesehenen institutionellen Mechanismen angefochten werden, wobei die Ausführung der betreffenden Weisung dadurch jedoch nicht verzögert werden soll. Internationale Beamte können außerdem ihre Ansichten in den offiziellen Akten festhalten. Sie sollen keine mündlichen oder schriftlichen Weisungen befolgen, die mit ihrer amtlichen Tätigkeit offensichtlich unvereinbar sind oder ihre Sicherheit oder die anderer bedrohen.

19. Internationale Beamte sind verpflichtet, jeden Verstoß gegen die Regeln und Vorschriften der Organisation einem Vorgesetzten zu melden, der die Verantwortung dafür trägt, dass geeignete Maßnahmen ergriffen werden. Ein internationaler Beamter, der in gutem Glauben einen Verstoß meldet, hat ein Recht darauf, vor Vergeltung oder Strafmaßnahmen geschützt zu werden."

4. Es muss betont werden, dass Vorgesetzte nicht nur nach ihrer fachlichen Eignung, sondern auch danach beurteilt werden, wie sie die ihrer Leitung unterstellten Bediensteten einsetzen.

Bestimmung 101.3 b)

Der Generalsekretär sorgt dafür, dass die Bediensteten Zugang zu angemessenen Aus- und Fortbildungsprogrammen haben.

Kommentar

Insofern als die Bediensteten über ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität verfügen müssen, hat der Generalsekretär dafür zu sorgen, dass den Bediensteten im Laufe ihrer Karriere angemessene Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten geboten werden, die es ihnen gestatten, sich wirksam den Herausforderungen zu stellen, die sich aus den sich wandelnden Aufgabenstellungen der Organisation ergeben.

Bestimmung 101.3 c)

Für alle Bediensteten, einschließlich der Rangstufe eines Beigeordneten Generalsekretärs und der darüber liegenden Ränge, werden regelmäßig im Einklang mit den vom Generalsekretär festgelegten Verfahren Leistungsbeurteilungsberichte erstellt.

Kommentar

Bestimmung 101.3 c) der Personalordnung tritt an die Stelle der Bestimmung 112.6 und sieht vor, dass die Beurteilung gemäß den vom Generalsekretär festgelegten Verfahren durchgeführt wird.

V. Verhaltensnormen für den internationalen öffentlichen Dienst (2001)^k

1. Die Vereinten Nationen und die Sonderorganisationen verkörpern die höchsten Bestrebungen der Völker der Welt. Ihre Zielsetzung besteht darin, die kommenden Generationen vor der Geißel des Krieges zu bewahren und jedem Mann, jeder Frau und jedem Kind ein Leben in Würde und Freiheit zu ermöglichen.

2. Der internationale öffentliche Dienst trägt die Verantwortung für die Verwirklichung dieser Ideale. Er stützt sich auf die in den Mitgliedstaaten gewachsenen großen Traditionen der öffentlichen Verwaltung: fachliche Eignung, Integrität, Unparteilichkeit, Unabhängigkeit und Diskretion. Darüber hinaus haben internationale Beamte jedoch eine besondere Berufung, die darin besteht, den Idealen des Friedens, der Achtung vor den Grundrechten, des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts und der internationalen Zusammenarbeit zu dienen. Internationale Beamte haben daher in Bezug auf ihr Verhalten den höchsten Ansprüchen gerecht zu werden, da es letztendlich der internationale öffentliche Dienst ist, der das System der Vereinten Nationen in die Lage versetzen wird, eine gerechte und friedliche Welt zu schaffen.

Leitgrundsätze

3. Die in den Organisationen der Vereinten Nationen verankerten Werte müssen auch den internationalen Beamten als Anleitung bei allen ihren Tätigkeiten dienen: die grundlegenden Menschenrechte, die soziale Gerechtigkeit, die Würde und der Wert der menschlichen Person sowie die Achtung der Gleichberechtigung von Mann und Frau und von großen und kleinen Nationen.

4. Die internationalen Beamten sollen die von ihren Organisationen verkörperte Vision teilen. Die Treue zu dieser Vision gewährleistet die Integrität und die internationale Gesinnung der internationalen Beamten und ist der Garant dafür, dass sie die Interessen ihrer Organisation über ihre eigenen stellen und ihre Ressourcen auf verantwortliche Weise nutzen werden.

5. Der in der Charta der Vereinten Nationen verankerte Begriff der Integrität umfasst alle Aspekte des Verhaltens eines internationalen Beamten, namentlich Eigenschaften wie Ehrlichkeit, Wahrhaftigkeit, Unparteilichkeit und Unbestechlichkeit. Diese sind ebenso grundlegend wie die ebenfalls in der Charta verankerten Eigenschaften der fachlichen Eignung und der Leistungsfähigkeit.

6. Toleranz und Verständnis sind grundlegende menschliche Werte. Für internationale Beamte, die alle Menschen gleichermaßen und ohne jeden Unterschied achten müssen, sind sie unerlässlich. Diese Achtung ist einem Klima und einem Arbeitsumfeld förderlich, in dem die Bedürfnisse aller berücksichtigt werden. In einem multikulturellen Umfeld bedarf es dazu eines positiven Bekenntnisses zu diesen Werten, das über ihre passive Akzeptanz weit hinausgeht.

7. Unter internationaler Loyalität ist die Loyalität des Bediensteten zum gesamten System der Vereinten Nationen und nicht nur zu der Organisation, für die er arbeitet, zu verstehen; internationale Beamte haben die Pflicht, diese Loyalität in ihrem weiteren Sinne zu

^k Offizielles Protokoll der Generalversammlung, Sechsfundfzigste Tagung, Beilage 30 (A/56/30), Anhang II.

verstehen und vorzuleben. Die Notwendigkeit einer kooperativen und verständnisvollen Einstellung gegenüber internationalen Beamten anderer Organisationen der Vereinten Nationen ist selbstverständlich besonders dort von größter Bedeutung, wo internationale Beamte verschiedener Organisationen in demselben Land oder in derselben Region tätig sind.

8. Wenn die Unparteilichkeit des internationalen öffentlichen Dienstes gewahrt werden soll, müssen internationale Beamte von jeder Autorität außerhalb ihrer Organisation unabhängig bleiben und dieser Unabhängigkeit durch ihr Verhalten Ausdruck verleihen. Gemäß ihrem Amtseid dürfen sie keine Weisungen von einer Regierung, Person oder Stelle außerhalb ihrer Organisation einholen oder entgegennehmen. Es kann nicht stark genug betont werden, dass internationale Beamte in keiner Hinsicht Vertreter von Regierungen oder anderen Stellen beziehungsweise Vertreter ihrer Politiken sind. Dies gilt gleichermaßen für die von den Regierungen abgeordneten Bediensteten sowie für diejenigen, deren Dienste von anderer Seite zur Verfügung gestellt werden. Internationale Beamte sollen sich stets dessen bewusst sein, dass die Mitgliedstaaten und ihre Vertreter durch ihre Bindung an die Charta und die entsprechenden Satzungen einer jeden Organisation verpflichtet sind, diesen unabhängigen Status zu achten.

9. Unparteilichkeit bedingt Toleranz und Zurückhaltung, insbesondere was politische oder religiöse Überzeugungen betrifft. Wenngleich die persönlichen Ansichten der internationalen Beamten unverletzlich bleiben, haben die Bediensteten nicht dieselbe Freiheit wie Privatpersonen, Partei zu ergreifen oder in kontroversen Angelegenheiten öffentlich ihren Überzeugungen Ausdruck zu geben, sei es als Einzelperson oder als Mitglied einer Gruppe. Dies kann bedeuten, dass persönliche Ansichten in bestimmten Situationen nur taktvoll und diskret zum Ausdruck gebracht werden dürfen.

10. Dies heißt nicht, dass internationale Beamte ihre persönlichen politischen Ansichten oder nationalen Sichtweisen aufgeben müssen. Es bedeutet jedoch, dass sie stets eine aufgeschlossene internationale Gesinnung bewahren und Verständnis gegenüber der gesamten internationalen Gemeinschaft an den Tag legen müssen.

11. Die Unabhängigkeit des internationalen öffentlichen Dienstes steht nicht im Widerspruch dazu, dass es die Mitgliedstaaten sind, die (in einigen Fällen mit anderen Rechtsträgern) zusammen die Organisation bilden, und tut dieser Tatsache auch keinen Abbruch. Ein Verhalten, das den guten Beziehungen zu den einzelnen Mitgliedstaaten förderlich ist und zu ihrem Vertrauen in das Sekretariat beiträgt, stärkt die Organisation und dient ihren Interessen.

12. Internationale Beamte, die für Projekte in bestimmten Ländern oder Regionen verantwortlich sind, können gefordert sein, besonders sorgfältig auf die Wahrung ihrer Unabhängigkeit zu achten. Sie können mitunter Anweisungen des Gastlandes erhalten, die ihre Unabhängigkeit jedoch nicht beeinträchtigen dürfen. Wann immer sie der Auffassung sind, dass diese Anweisungen ihre Unabhängigkeit zu beeinträchtigen drohen, müssen sie ihre Vorgesetzten konsultieren.

13. Eine internationale Gesinnung ergibt sich aus dem Verständnis der Ziele und Zwecke der internationalen Organisation selbst, die in ihren Satzungen niedergelegt sind, und aus der Loyalität zu diesen Zielen und Zwecken. Sie beinhaltet die Achtung des Rechts anderer, unterschiedliche Auffassungen zu vertreten und anderen kulturellen Verhaltensmustern zu folgen. Sie erfordert die Bereitschaft, unvoreingenommen mit Personen aller Nationalitäten, Religionen und Kulturen zusammenzuarbeiten, und Sensibilität dafür, wie Vorschläge, Ereignisse und Erklärungen von anderen aufgenommen werden könnten. Sie erfordert die strikte Vermeidung aller Äußerungen, die als Zeichen der Voreingenommenheit oder

Intoleranz ausgelegt werden könnten. Arbeitsmethoden können in verschiedenen Kulturen unterschiedlich sein. Internationale Beamte sollen nicht den Einstellungen, Arbeitsmethoden oder Arbeitsgewohnheiten ihres eigenen Landes oder ihrer eigenen Region verhaftet sein.

14. Es ist ein grundlegendes Menschenrecht, nicht diskriminiert zu werden. Von internationalen Beamten wird erwartet, dass sie die Würde, den Wert und die Gleichberechtigung aller Menschen ohne jeden Unterschied achten. Alle auf stereotypen Vorstellungen beruhenden Annahmen müssen peinlichst vermieden werden. Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist einer der Hauptgrundsätze der Charta; die Organisationen sollen daher alles tun, um die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern.

Arbeitsbeziehungen

15. Führungskräfte und Vorgesetzte haben Positionen mit Führungsverantwortung inne und sind dafür verantwortlich, ein harmonisches Arbeitsumfeld zu gewährleisten, das auf gegenseitigem Respekt beruht; sie sollen gegenüber allen Ansichten und Meinungen offen sein und dafür sorgen, dass die Leistungen der Mitarbeiter gebührend anerkannt werden. Sie müssen sie unterstützen, was besonders dann wichtig ist, wenn sie auf Grund der Ausführung ihrer Pflichten kritisiert werden. Führungskräfte sind außerdem dafür verantwortlich, ihre Untergebenen anzuleiten und zu motivieren sowie ihre Entwicklung zu fördern.

16. Führungskräfte werden naturgemäß als Vorbilder angesehen und haben daher eine besondere Verpflichtung, den höchsten Ansprüchen an ihr Verhalten gerecht zu werden. Es wäre höchst ungehörig, wenn sie von ihren Untergebenen Vergünstigungen, Geschenke oder Darlehen erbitten würden; sie müssen unparteiisch handeln und dürfen ihre Untergebenen weder einschüchtern noch speziell begünstigen. In Fragen der Ernennung oder der beruflichen Laufbahn anderer darf ein internationaler Beamter nicht versuchen, Kollegen aus persönlichen Gründen zu beeinflussen.

17. Führungskräfte und Vorgesetzte müssen mit ihren Untergebenen natürlich wirksam kommunizieren und Informationen weitergeben. Die internationalen Beamten sind ihrerseits wiederum verpflichtet, ihren Vorgesetzten alle sachdienlichen Tatsachen und Informationen mitzuteilen und die einmal getroffenen Entscheidungen zu befolgen und sie zu verteidigen, selbst wenn sie nicht mit ihren persönlichen Ansichten übereinstimmen.

18. Internationale Beamte haben den Weisungen, die sie im Zusammenhang mit ihrer amtlichen Tätigkeit erhalten, Folge zu leisten; falls sie Zweifel hegen, ob eine Weisung mit der Charta oder einer anderen Satzung, mit Beschlüssen der Leitungsgremien oder mit Verwaltungsregeln und -vorschriften vereinbar ist, sollen sie dies zuerst mit ihren Vorgesetzten besprechen. Wenn keine Einigung erzielt wird, kann der internationale Beamte um schriftliche Weisungen ersuchen. Diese können mit Hilfe der vorgesehenen institutionellen Mechanismen angefochten werden, wobei die Ausführung der betreffenden Weisung dadurch jedoch nicht verzögert werden soll. Internationale Beamte können außerdem ihre Ansichten in den offiziellen Akten festhalten. Sie sollen keine mündlichen oder schriftlichen Weisungen befolgen, die mit ihrer amtlichen Tätigkeit offensichtlich unvereinbar sind oder ihre Sicherheit oder die anderer bedrohen.

19. Internationale Beamte sind verpflichtet, jeden Verstoß gegen die Regeln und Vorschriften der Organisation einem Vorgesetzten zu melden, der die Verantwortung dafür trägt, dass geeignete Maßnahmen ergriffen werden. Ein internationaler Beamter, der in gu-

tem Glauben einen Verstoß meldet, hat ein Recht darauf, vor Vergeltung oder Strafmaßnahmen geschützt zu werden.

Belästigung

20. Jede Art von Belästigung ist ein Affront gegen die Menschenwürde und muss von internationalen Beamten vermieden werden. Sie sollen sich jeder Form der Belästigung enthalten und müssen in dieser Hinsicht über jeden Verdacht erhaben sein. Internationale Beamte haben ein Recht auf ein Arbeitsumfeld, das frei von jeder Belästigung ist. Es ist Sache der Organisationen, ihre Auslegung des Begriffs der Belästigung zu präzisieren und Regeln und Richtlinien darüber aufzustellen, welche Handlungen Belästigung darstellen und wie damit umgegangen wird.

Interessenkonflikte

21. Es kann vorkommen, dass internationale Beamte mit einer Frage konfrontiert werden, die mit einem Interessenkonflikt verbunden ist; dabei kann es sich um sehr heikle Angelegenheiten handeln, die mit Vorsicht zu behandeln sind. Interessenkonflikte schließen Umstände ein, in denen es den Anschein hat, dass internationale Beamte aus ihrer Mitwirkung an der Leitung eines Unternehmens oder aus ihrer finanziellen Beteiligung an einem Unternehmen, das mit der Organisation Geschäftsbeziehungen unterhält oder Transaktionen tätigt, unmittelbar oder mittelbar einen ungebührlichen Vorteil ziehen oder einem Dritten gestatten, daraus einen ungebührlichen Vorteil zu ziehen.

22. Es steht außer Frage, dass internationale Beamte es vermeiden sollen, privaten Stellen oder Personen bei ihren Geschäftsbeziehungen mit ihrer Organisation behilflich zu sein, wenn dies zu einer tatsächlichen oder als solche empfundenen bevorzugten Behandlung führen könnte. Dies ist besonders im Beschaffungswesen oder bei Verhandlungen über eine mögliche Beschäftigung wichtig. Mitunter wird von internationalen Beamten verlangt werden, dass sie bestimmte persönliche Vermögenswerte offenlegen, wenn dies notwendig ist, damit sich ihre Organisation vergewissern kann, dass kein Konflikt vorliegt. Sie sollen außerdem mögliche Interessenkonflikte, die im Zuge der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auftreten können, freiwillig im Voraus offenlegen. Sie sollen ihre Dienstpflichten so erfüllen und ihre persönlichen Angelegenheiten derart gestalten, dass das Vertrauen der Öffentlichkeit in ihre eigene Integrität sowie die Integrität ihrer Organisation gewahrt und gestärkt wird.

Rolle des Sekretariats

23. Die internationalen Organisationen setzen sich aus Mitgliedstaaten zusammen, und ihre Sekretariate haben die Aufgabe, diesen Dienste bereitzustellen. Die Hauptfunktion des Sekretariats ist es, die beschlussfassenden Organe in ihrer Arbeit zu unterstützen und ihre Beschlüsse durchzuführen. Die Leitung und Kontrolle der Arbeit des Sekretariats obliegt dem jeweiligen Leiter. Wenn internationale Beamte einem beschlussfassenden Organ oder einem bestimmten Gremium Vorschläge oder Stellungnahmen unterbreiten, vertreten sie daher den Standpunkt des Leiters und nicht den einer Einzelperson oder einer einzelnen Verwaltungseinheit.

24. Es versteht sich von selbst, dass internationale Beamte, wenn sie Dienste für ein beschlussfassendes oder repräsentatives Organ bereitstellen, ausschließlich den Interessen der Organisation dienen sollen. Es wäre unangebracht, wenn internationale Beamte für Regierungsvertreter oder andere offizielle Vertreter Reden, Argumente oder Vorschläge zu Fragen ausarbeiten würden, über die verhandelt wird. Hingegen kann es durchaus angebracht sein, sachliche Informationen, technische Beratung oder Unterstützung bei Aufgaben wie der Abfassung von Resolutionsentwürfen bereitzustellen.

25. Völlig unangebracht ist es, wenn internationale Beamte bei Regierungsvertretern oder Mitgliedern beschlussfassender Organe Lobbying betreiben oder ihre Unterstützung zu gewinnen suchen, um ihre eigene Situation oder die Situation Dritter zu verbessern oder um ungünstige Entscheidungen, die ihren Status betreffen, zu blockieren oder rückgängig zu machen. Mit der Einhaltung der Charta und der Satzungen der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen haben sich die Regierungen verpflichtet, die Unabhängigkeit des internationalen öffentlichen Dienstes zu wahren; es ist daher selbstverständlich, dass Regierungsvertreter und Mitglieder beschlussfassender Organe auf derartige Ersuchen nicht eingehen und in solchen Fragen nicht intervenieren. Derartige Angelegenheiten sind von den internationalen Beamten ordnungsgemäß auf dem Verwaltungsweg vorzubringen; jede Organisation hat dafür entsprechende Verfahren zu schaffen.

Beziehungen zwischen Personal und Leitung

26. Die Beziehungen zwischen der Leitung und dem Personal sollen auf gegenseitiger Achtung beruhen. Bei der Erörterung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie in allen Belangen des Wohlergehens des Personals kommt den gewählten Personalvertretern eine maßgebliche Rolle zu. Die Vereinigungsfreiheit ist ein grundlegendes Menschenrecht, und die internationalen Beamten haben das Recht, Vereinigungen, Gewerkschaften oder andere Zusammenschlüsse zu bilden und diesen beizutreten, um ihre Interessen zu fördern und zu verteidigen. Der laufende Dialog zwischen Personal und Leitung ist unerlässlich. Die Leitung soll diesen Dialog erleichtern.

27. Die gewählten Personalvertreter genießen Rechte, die sich aus ihrer Stellung ergeben, wozu die Möglichkeit gehören kann, das Wort an die beschlussfassenden Organe ihrer Organisation richten zu dürfen. Diese Rechte sollen in einer Weise ausgeübt werden, die mit der Charta, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den internationalen Menschenrechtspakten vereinbar ist und die Unabhängigkeit und Integrität des internationalen öffentlichen Dienstes nicht untergräbt. Die Personalvertreter müssen von ihrem umfassenden Recht der freien Meinungsäußerung verantwortungsvoll Gebrauch machen und es vermeiden, an der Organisation ungebührlich Kritik zu üben.

28. Personalvertreter müssen sowohl während ihrer Amtszeit als auch danach vor jeder Diskriminierung oder nachteiligen Behandlung auf Grund ihrer Stellung oder ihrer Tätigkeit als Personalvertreter geschützt werden.

Beziehungen zu Mitgliedstaaten und beschlussfassenden Organen

29. Alle internationalen Beamten haben die unabweisliche Pflicht, bestmögliche Beziehungen zu den Regierungen zu pflegen und jede Handlung zu vermeiden, die diesen Beziehungen abträglich sein könnte; sie dürfen sich keinesfalls in die Politik oder die Angelegenheiten der Regierungen einmischen. Es ist nicht akzeptabel, wenn internationale Beamte, sei es einzeln oder gemeinsam mit anderen, Kritik an einer Regierung üben oder versu-

chen, ihrem Ansehen zu schaden. Zugleich besteht jedoch Einvernehmen darüber, dass sich die internationalen Beamten ungehindert in Unterstützung der Politik ihrer Organisation äußern dürfen. Jede Aktivität, die unmittelbar oder mittelbar auf die Destabilisierung oder den Sturz einer Regierung abzielt, stellt eine schwere Verfehlung dar.

30. Internationale Beamte sind weder Vertreter ihres Landes noch sind sie befugt, als Verbindungspersonen zwischen einer internationalen Organisation und ihrer Regierung aufzutreten. Der Leiter kann einen internationalen Beamten jedoch auffordern, diese Aufgabe zu übernehmen; in einer solchen einzigartigen Funktion sind internationale Loyalität und Integrität unerlässlich. Ihrerseits sollen weder Regierungen noch Organisationen internationale Beamte in eine Lage bringen, in der ihre internationale und ihre nationale Loyalität in Konflikt geraten können.

Beziehungen zur Öffentlichkeit

31. Eine internationale Organisation braucht die Unterstützung der Öffentlichkeit, wenn sie wirksam sein soll. Alle internationalen Beamten sind daher ständig gehalten, ein besseres Verständnis der Ziele und der Tätigkeit ihrer Organisation zu fördern. Dazu ist es notwendig, dass sie nicht nur über die Leistungen ihrer eigenen Organisation, sondern auch über die des gesamten Systems der Vereinten Nationen gut unterrichtet sind. Eine Gelegenheit, der Öffentlichkeit Informationen zu geben, kann sich jederzeit bieten.

32. Es kann vorkommen, dass internationale Beamte Kritik von außerhalb ihrer Organisation ausgesetzt sind; wie es ihnen als internationale Beamte obliegt, sollen sie darauf mit Takt und mit Zurückhaltung reagieren. Sie haben ein Recht darauf und sollten darauf vertrauen können, dass ihre Organisation sie gegen Kritik wegen Handlungen in Schutz nimmt, die sie in Ausübung ihrer Dienstpflichten vorgenommen haben.

33. Es wäre ungehörig, wenn ein internationaler Beamter persönliche Beschwerden oder Kritik an seiner Organisation öffentlich zum Ausdruck bringen würde. Internationale Beamte sollen jederzeit danach streben, im Einklang mit ihrem Loyalitätseid ein positives Image des internationalen öffentlichen Dienstes zu vermitteln.

Beziehungen zu den Medien

34. Durch Offenheit und Transparenz in den Beziehungen zu den Medien können Botschaften der Organisationen auf wirksame Weise vermittelt werden, weshalb die Organisationen über entsprechende Leitlinien und Verfahren verfügen sollten. In diesem Zusammenhang sollen die folgenden Grundsätze Anwendung finden: internationale Beamte sollen sich als Sprecher für ihre Organisationen sehen und persönliche Bemerkungen und Meinungsäußerungen vermeiden; auf keinen Fall dürfen sie die Medien nutzen, um ihre eigenen Interessen zu fördern, persönliche Beschwerden an die Öffentlichkeit zu tragen, unbefugt Informationen preiszugeben oder zu versuchen, auf grundsatzpolitische Entscheidungen Einfluss zu nehmen, mit denen die Organisation konfrontiert ist.

Gebrauch und Schutz von Informationen

35. Die Preisgabe vertraulicher Informationen kann die Effizienz und Glaubwürdigkeit einer Organisation ernsthaft beeinträchtigen. Internationale Beamte haben über alle dienstlichen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. Sie dürfen vertrauliche Informa-

tionen ohne Genehmigung nicht weitergeben. Internationale Beamte dürfen außerdem unveröffentlichte Informationen, die ihnen auf Grund ihrer amtlichen Stellung bekannt sind, nicht zu ihrem persönlichen Vorteil nutzen. Diese Pflichten enden nicht mit dem Ausscheiden aus dem Dienst. Die Organisationen müssen Richtlinien für den Gebrauch und den Schutz vertraulicher Informationen haben, und diese Richtlinien müssen mit der Entwicklung der Kommunikationstechnologien Schritt halten. Es versteht sich, dass diese Bestimmungen nicht die bestehenden Praktiken zur Regelung des Informationsaustauschs zwischen den Sekretariaten und den Mitgliedstaaten beeinträchtigen, die die größtmögliche Mitwirkung der Mitgliedstaaten am Leben und an der Arbeit der Organisationen gewährleisten.

Achtung anderer Gebräuche und Kulturen

36. Die Welt beherbergt zahllose unterschiedliche Völker, Sprachen, Kulturen, Gebräuche und Traditionen. Es ist selbstverständlich von grundlegender Bedeutung, dass der internationale Beamte sie alle aufrichtig respektiert. Jede Verhaltensweise, die in einem bestimmten kulturellen Umfeld unannehmbar ist, muss vermieden werden. Steht eine Tradition jedoch in unmittelbarem Gegensatz zu einem Menschenrechtsinstrument, das vom System der Vereinten Nationen angenommen wurde, muss sich der internationale Beamte von diesem Rechtsinstrument leiten lassen. Internationale Beamte sollen einen extravaganteren Lebensstil und jedes Zurschautragen eines übertriebenen Gefühls der eigenen Wichtigkeit vermeiden.

Sicherheit

37. Wenngleich der Leiter einer Organisation die Freiheit haben muss, Bedienstete entsprechend den dienstlichen Erfordernissen einzusetzen, haben die Organisationen dabei sicherzustellen, dass die Gesundheit, das Wohlergehen und das Leben ihrer Bediensteten, ohne jeden Unterschied, nicht ungebührlich Gefahren ausgesetzt wird. Die Organisationen sollen Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit ihrer Bediensteten und deren Angehörigen treffen. Andererseits obliegt es selbstverständlich den internationalen Beamten, alle Anweisungen zum Schutz ihrer Sicherheit zu befolgen.

Persönliches Verhalten

38. Das Privatleben der internationalen Beamten ist ihre eigene Angelegenheit, in die sich die Organisationen nicht einmischen sollen. Es können jedoch Situationen auftreten, in denen sich das Verhalten eines internationalen Beamten auf das Bild der Organisation in der Öffentlichkeit auswirkt. Internationale Beamte müssen daher stets bedenken, dass ihr Verhalten und ihre Tätigkeiten außerhalb ihres Arbeitsplatzes, selbst wenn sie nicht mit dienstlichen Aufgaben im Zusammenhang stehen, das Image und die Interessen der Organisation beeinträchtigen können. Dies kann auch beim Verhalten von Mitgliedern des Haushalts der internationalen Beamten der Fall sein; sie müssen daher sicherstellen, dass diese sich dieses Sachverhalts voll bewusst sind.

39. Die Vorrechte und Immunitäten, welche internationale Beamte genießen, werden ihnen lediglich im Interesse der Organisationen gewährt. Sie befreien die internationalen Beamten weder von der Verpflichtung, die Gesetze des jeweiligen Landes zu befolgen, noch können sie als Rechtfertigung für die Nichterfüllung privater rechtlicher oder finanzieller

Verpflichtungen dienen. Es sollte nicht vergessen werden, dass nur der Leiter befugt ist, die dem internationalen Beamten gewährte Immunität aufzuheben oder ihren Umfang festzustellen.

40. Gesetzesverletzungen können von schweren strafbaren Handlungen bis zu trivialen Vergehen reichen, und die Organisationen werden mitunter gehalten sein, einzelne Fälle im Lichte ihrer Natur und ihrer Umstände zu beurteilen. Eine Verurteilung durch ein einzelstaatliches Gericht ist in der Regel, wenngleich nicht immer, ein überzeugender Beweis dafür, dass der internationale Beamte die Tat, derentwegen er strafrechtlich verfolgt wurde, begangen hat, und Handlungen, die nach dem innerstaatlichen Strafrecht allgemein als Straftaten angesehen werden, werden in der Regel auch Verletzungen der Verhaltensnormen des internationalen öffentlichen Dienstes darstellen.

Außerdienstliche Beschäftigung und Tätigkeiten

41. Die oberste Pflicht eines internationalen Beamten ist es, seine gesamte Energie der Arbeit seiner Organisation zur Verfügung zu stellen. Es ist daher ungehörig, wenn internationale Beamte ohne vorherige Genehmigung einer – entgeltlichen oder unentgeltlichen – außerdienstlichen Tätigkeit nachgehen, welche die Erfüllung dieser Pflicht behindert, mit ihrer Rechtsstellung nicht vereinbar ist oder im Widerspruch zu den Interessen der Organisation steht. Jede diesbezügliche Frage soll an den Leiter gerichtet werden.

42. Vorbehaltlich dessen können außerdienstliche Tätigkeiten natürlich sowohl für die Bediensteten als auch für ihre Organisation von Nutzen sein. Die Organisationen sollen die Beteiligung internationaler Beamter an berufsfachlichen Aktivitäten, die zur Förderung der Kontakte mit privaten und öffentlichen Einrichtungen und damit zur Erhaltung und Verbesserung ihrer beruflichen und fachlichen Kompetenzen beitragen, genehmigen, anregen und erleichtern.

43. Internationale Beamte, die sich im – bezahlten oder unbezahlten – Urlaub befinden, sollen sich dessen bewusst sein, dass sie weiterhin internationale Beamte im Dienst ihrer Organisation bleiben und deren Vorschriften unterliegen. Sie dürfen daher während ihres Urlaubs ohne ordnungsgemäße Genehmigung keine Beschäftigung annehmen, sei sie entgeltlich oder unentgeltlich.

44. In Anbetracht der von ihnen zu wahrenen Unabhängigkeit und Unparteilichkeit dürfen internationale Beamte, obschon sie ihr aktives Wahlrecht behalten, sich nicht politisch betätigen, indem sie beispielsweise auf lokaler oder nationaler Ebene für politische Ämter kandidieren oder solche innehaben. Dies schließt jedoch nicht aus, dass sie sich an gemeinschaftlichen oder bürgerschaftlichen Aktivitäten auf lokaler Ebene beteiligen, sofern diese Beteiligung mit dem Diensteid im System der Vereinten Nationen vereinbar ist. Bei der Unterstützung einer politischen Partei oder Kampagne müssen internationale Beamte Zurückhaltung üben und dürfen weder Finanzspenden entgegennehmen oder erbitten noch schriftliche Artikel verfassen, öffentliche Reden halten oder Erklärungen gegenüber der Presse abgeben. Derartige Angelegenheiten erfordern gutes Urteilsvermögen und sollen im Zweifelsfall an den Leiter verwiesen werden.

45. Die Bedeutung der Mitgliedschaft in einer politischen Partei unterscheidet sich von einem Land zum anderen, weshalb es schwierig ist, Normen festzulegen, die auf alle Sachverhalte anwendbar sind. Im Allgemeinen können internationale Beamte einer politischen Partei angehören, sofern deren grundlegende Anschauungen und die ihren Mitgliedern auf-

erlegten Verpflichtungen mit dem Dienst im System der Vereinten Nationen vereinbar sind.

Geschenke, Ehrenzeichen und Zuwendungen von Stellen außerhalb der Organisation

46. Um den internationalen öffentlichen Dienst vor jedem Anschein von Unregelmäßigkeiten zu bewahren, dürfen internationale Beamte ohne Zustimmung des Leiters von Stellen außerhalb der Organisation keine Ehrenzeichen, Orden, Geschenke, Zuwendungen, Vergünstigungen oder wirtschaftlichen Vorteile von mehr als nominellem Wert annehmen; dabei gilt, dass dies Regierungen ebenso einschließt wie kommerzielle Unternehmen und sonstige Einrichtungen.

47. Es ist ungebührlich, wenn internationale Beamte vor, während oder nach ihrer Tätigkeit für eine internationale Organisation von einer Regierung oder einer anderen Stelle Zusatzzahlungen oder sonstige Zuschüsse annehmen, die mit dieser Tätigkeit im Zusammenhang stehen. Gleichzeitig versteht sich, dass Regierungen oder andere Stellen keine derartigen Zahlungen leisten oder anbieten sollen, da diese dem Geist der Charta und der Satzungen der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen widersprechen.

Schluss

48. Die Erfüllung der Verhaltensnormen des internationalen öffentlichen Dienstes erfordert den vollen Einsatz aller Beteiligten. Die internationalen Beamten müssen den hier festgelegten Werten, Grundsätzen und Normen verpflichtet sein. Es wird von ihnen erwartet, dass sie bei der Wahrung dieser Werte, Grundsätze und Normen eine positive und aktive Einstellung an den Tag legen. Sie sollen sich dafür verantwortlich fühlen, zur Verwirklichung der grundlegenden Ideale beizutragen, auf die sie sich verpflichtet haben, als sie dem System der Vereinten Nationen beitraten. Die internationalen Organisationen tragen eine besondere Verantwortung dafür, sicherzustellen, dass die für die Erfüllung dieser Normen erforderlichen Leitlinien oder Vorschriften angenommen werden. Von den Mitgliedstaaten wird erwartet, dass sie durch die Beachtung der Charta und der sonstigen Gründungsurkunden die Unabhängigkeit und Unparteilichkeit des internationalen öffentlichen Dienstes wahren.

49. Damit diese Normen wirksam angewandt werden, ist es unerlässlich, dass sie weite Verbreitung finden und dass Maßnahmen ergriffen werden, um das Verständnis ihrer Reichweite und ihrer Wichtigkeit innerhalb des gesamten internationalen öffentlichen Dienstes, unter den Mitgliedstaaten und in den Organisationen des Systems der Vereinten Nationen sicherzustellen.

50. Die Achtung dieser Normen gewährleistet, dass der internationale öffentliche Dienst seine Verantwortlichkeiten weiterhin wirksam wahrnehmen und den Bestrebungen der Völker der Welt gerecht werden kann.