



# Generalversammlung

Verteilung: Allgemein  
27. April 2023

**Siebenundsiebzigste Tagung**  
Tagesordnungspunkt 143  
**Personalmanagement**

## **Resolution der Generalversammlung, verabschiedet am 18. April 2023**

[*aufgrund des Berichts des Fünften Ausschusses (A/77/818, Ziff. 6)*]

### **77/278. Personalmanagement**

*Die Generalversammlung,*

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

*sowie unter Hinweis auf Artikel 101 der Charta, in dem die Anstellung, Beschäftigung und Anwerbung von Personal geregelt ist,*

*ferner unter Hinweis auf ihre Resolutionen 42/220 A vom 21. Dezember 1987, 49/222 A vom 23. Dezember 1994, 49/222 B vom 20. Juli 1995, 51/226 vom 3. April 1997, 52/219 vom 22. Dezember 1997, 53/221 vom 7. April 1999, 55/258 vom 14. Juni 2001, 57/305 vom 15. April 2003, 59/266 vom 23. Dezember 2004, 59/287 vom 13. April 2005, 60/1 vom 16. September 2005, 60/238 vom 23. Dezember 2005, 60/254 vom 8. Mai 2006, 60/260 vom 8. Mai 2006, 61/244 vom 22. Dezember 2006, 62/247 vom 3. April 2008, 63/250 vom 24. Dezember 2008, 65/247 vom 24. Dezember 2010, 66/234 vom 24. Dezember 2011, 67/255 vom 12. April 2013, 68/252 vom 27. Dezember 2013, 68/265 vom 9. April 2014, 70/244 vom 23. Dezember 2015 und 71/263 vom 23. Dezember 2016 sowie ihre anderen einschlägigen Resolutionen und Beschlüsse,*

*nach Behandlung der der Generalversammlung vorgelegten einschlägigen Berichte des Generalsekretärs über das Personalmanagement<sup>1</sup> und der entsprechenden Berichte des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen<sup>2</sup>,*

*sowie nach Behandlung der Mitteilung des Generalsekretärs zum Verweis auf den Bericht der Gemeinsamen Inspektionsgruppe über die Überprüfung des Aufgabenbereichs Ethik im System der Vereinten Nationen<sup>3</sup> sowie der diesbezüglichen Stellungnahmen des*

<sup>1</sup> A/77/590, A/77/590/Add.1, A/77/580, A/77/578, A/77/75 und A/77/606.

<sup>2</sup> A/77/728, A/77/728/Add.1, A/77/729, A/77/727, A/77/545 und A/77/730.

<sup>3</sup> A/77/258.



Generalsekretärs und des Koordinierungsrats der Leiterinnen und Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen<sup>4</sup>,

1. *erklärt* erneut, dass die Bediensteten der Vereinten Nationen ein unschätzbares Gut der Organisation darstellen, und würdigt ihren Beitrag zur Förderung der Ziele und Grundsätze der Vereinten Nationen;

2. *würdigt* das Andenken aller Bediensteten, die im Dienste der Organisation ihr Leben gelassen haben;

3. *schließt* sich vorbehaltlich der Bestimmungen dieser Resolution den Schlussfolgerungen und Empfehlungen in den Berichten des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen an;

4. *unterstreicht*, dass die Reform des Personalmanagements bei den Vereinten Nationen als Beitrag zur Steigerung der Effizienz und Wirksamkeit der Vereinten Nationen und des internationalen öffentlichen Dienstes von grundlegender Bedeutung ist, und regt zu fortwährender Transparenz bei ihrer Umsetzung an;

5. *nimmt* den Rahmen für das Personalmanagement und die Vorschläge des Generalsekretärs für die künftige Vorgehensweise bei seiner Umsetzung *zur Kenntnis*, ersucht den Generalsekretär, die Parameter zur Erfassung der Auswirkungen auf personelle Vielfalt, Flexibilität und Rechenschaftspflicht zu verfeinern, einschließlich der Angabe quantifizierbarer Zielvorgaben, Referenzgrößen und Zeitpläne, die Umsetzungspläne entsprechend anzupassen und der Generalversammlung während des ersten Teils ihrer wiederaufgenommenen neunundsiebzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten, darunter auch über die erzielten Fortschritte;

6. *nimmt Kenntnis* von Ziffer 50 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>5</sup>, hebt die Bedeutung einer umfassenden Strategie für das Personalmanagement hervor, die den Generalsekretär dabei unterstützt, Personalverwaltungsaufgaben auf ganzheitliche und integrierte Weise auszuführen und die Effizienz und Wirksamkeit der Organisation sicherzustellen, und ersucht den Generalsekretär, eine Bestandsaufnahme seiner Bemühungen um eine Personalreform vorzunehmen und der Generalversammlung auf ihrer achtzigsten Tagung eine Personalstrategie zur Behandlung vorzulegen, die auf den im Verlauf der Dekade erzielten Erfolgen und gewonnenen Erkenntnissen beruht und das Erfordernis berücksichtigt, auf künftige Herausforderungen zu reagieren;

7. *stellt fest*, dass es keine gesonderte Personalbeschaffungsregelung für mit außerplanmäßigen Mitteln finanzierte Stellen und mit Pflichtbeiträgen finanzierte Stellen gibt;

8. *ersucht* den Generalsekretär, sich darum zu bemühen, die Übereinstimmung der Personalbeschaffungsregelung und des Rekrutierungsverfahrens für das System der residierenden Koordinatoren mit dem Personalstatut und der Personalordnung der Vereinten Nationen sicherzustellen, soweit angezeigt, und zu gewährleisten, dass das Auswahlverfahren des Systems der residierenden Koordinatoren transparent gestaltet ist, mit dem Ziel, interne und externe Bewerberinnen und Bewerber gleich zu behandeln;

9. *erkennt* die Absicht des Generalsekretärs *an*, das Personalauswahlsystem des Sekretariats im Einklang mit Artikel 97 und 101 der Charta zu aktualisieren, unter anderem durch das Programm „Staff Selection 2.0“ (Personalauswahl 2.0), um das Personalmanage-

---

<sup>4</sup> A/77/258/Add.1.

<sup>5</sup> A/77/728.

ment insgesamt zu verbessern, ein wirksames, gerechtes, effizientes und flexibles Personalbeschaffungssystem sicherzustellen und die Diversität des Personals innerhalb der Organisation zu ermöglichen, und ersucht den Generalsekretär um eingehende Auskünfte zu den Änderungen bei der Personalauswahl in sämtlichen Phasen des Rekrutierungsverfahrens, darunter eine Analyse der Auswirkungen auf die Personalbeschaffungspraxis, vorgesehene Fristen, erforderliche Ressourcen, die Zuweisung zentraler und individueller Aufgaben und Zuständigkeiten für das Rekrutierungsverfahren und die Erweiterung der aktuellen Qualifikationsanforderungen für Bewerberinnen und Bewerber (Berufserfahrung und Ausbildung) in Stellenausschreibungen um die erforderlichen Kenntnisse, Kompetenzen und Fertigkeiten, mit dem Ziel, eine auf dem Leistungsprinzip beruhende Auswahl sicherzustellen, die Objektivität zu erhöhen, Voreingenommenheit zu vermeiden und alle Bewerberinnen und Bewerbern fair zu behandeln;

10. *erklärt erneut*, dass der Generalsekretär sicherstellen muss, dass im Einklang mit Artikel 101 Absatz 3 der Charta der ausschlaggebende Gesichtspunkt bei der Einstellung der Bediensteten und bei der Festlegung der Beschäftigungsbedingungen ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität ist, unter gebührender Berücksichtigung des wichtigen Faktors, Bedienstete auf einer möglichst breiten geografischen Grundlage anzuwerben;

11. *unterstreicht* das Erfordernis einer strategischen Personalplanung für die gesamte Organisation, bittet den Generalsekretär, alle zur Erfüllung von Mandaten erforderlichen Kompetenzen und Fähigkeiten darin einzubeziehen und wirksam auf aktuelle und künftige Herausforderungen in allen Stadien der Personalbeschaffung und Personalbindung zu reagieren, und ersucht den Generalsekretär, seine Bemühungen zu verstärken, künftigen Personalbedarf frühzeitig zu erkennen und in seinem nächsten Übersichtsbericht darüber zu berichten;

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

13. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, bei der Prüfung der Bewerbungen auf freie Stellen interne und externe Bewerberinnen und Bewerber gleich zu behandeln und den prozentualen Anteil ausgewählter interner und externer Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen künftiger Berichte anzugeben;

14. *weist* auf Ziffer 51 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>6</sup> *hin*, nimmt mit ernster Besorgnis zur Kenntnis, dass die Zielvorgabe von 120 Tagen für den Zeitablauf von Rekrutierungsverfahren weiterhin nicht eingehalten wird, und ersucht den Generalsekretär, konkrete Maßnahmen auszuarbeiten und zu ergreifen, um die Effizienz zu erhöhen und die tieferen Ursachen der Verzögerungen während des Personalauswahlverfahrens zu beheben, und dabei auf konkrete Analysen jeder Phase des Rekrutierungsverfahrens zurückzugreifen, um dessen Dauer zu reduzieren und die Zielvorgabe von 120 Tagen einzuhalten;

15. *ersucht* den Generalsekretär, seine Bemühungen fortzusetzen, die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Bedienstete auszuweiten, einschließlich Sprachausbildung

---

<sup>6</sup> Ebd.

und Sprachkursen in den sechs Amtssprachen, um den Bedarf des Sekretariats bei den Leistungskapazitäten des Personals zu decken;

16. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, die Häufigkeit, die Angemessenheit, die Vorteile, die Lücken und die Funktionsweise der Pflichtschulungen zu bewerten, um zur Erfüllung der Mandate der Organisation beizutragen;

17. *unterstreicht* die dringende Notwendigkeit, eine Kultur der Personalmobilität zu pflegen und den Mobilitätsprozess innerhalb der Organisation zu beschleunigen, insbesondere Personalbewegungen zwischen dem Amtssitz und den Feld-Dienstorten, um zu gewährleisten, dass die Organisation über das flexible, anpassungsfähige und motivierte Personal verfügt, das sie für eine wirksame Erfüllung der von der Generalversammlung erteilten Mandate benötigt, und nimmt Kenntnis von der Entscheidung des Generalsekretärs, ab 2023 im Rahmen eines neuen, konsolidierten Ansatzes jährliche Personalmobilitätsprogramme durchzuführen;

18. *weist* auf Ziffer 49 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>7</sup> *hin*, bekräftigt die Rolle der Generalversammlung als Orientierung gebende Instanz für den Rahmen für Mobilität und ersucht den Generalsekretär, der Versammlung während des ersten Teils ihrer wiederaufgenommenen neunundsiebzigsten Tagung über die Regelungen und Fortschritte bei der Umsetzung des neuen konsolidierten Rahmens für Mobilität detailliert Bericht zu erstatten, darunter auch über die im Sekretariat und bei den Institutionen geschaffenen Anreize zur Förderung der Mobilität der Bediensteten, insbesondere zwischen dem Amtssitz und den Feld-Dienstorten, und ihrer Bereitschaft, am Programm teilzunehmen, sowie über die Auswirkungen auf die Personalstruktur des Sekretariats, die Zielvorgaben für personelle Vielfalt und die Anwerbung externer Arbeitskräfte, die Kostenauswirkungen und Maßnahmen zur Minderung eines zukünftigen erhöhten Mittelbedarfs, die Verknüpfung mit der Laufbahnentwicklung und eine Bewertung der aktuellen Regelung zum Erhalt von Stellenansprüchen und ihre Auswirkung auf die Mobilität;

19. *betont*, wie wichtig es ist, der Generalversammlung im Rahmen der Übersichtsberichte zum Personalmanagement regelmäßig aktuelle Angaben über die Umsetzung des Rahmens vorzulegen, darunter auch Informationen über die festgestellten Auswirkungen auf Anwerbungs- und Einstellungstrends und den Beitrag des Rahmens zur Kompetenz- und Laufbahnentwicklung sowie Informationen über die Erfahrungen und die Zufriedenheit von Bediensteten mit dem Rahmen;

20. *nimmt Kenntnis* von Ziffer 15 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>8</sup>, stellt fest, dass der Generalsekretär bemüht ist, im Einklang mit Artikel 101 Absatz 3 der Charta Personal auf einer möglichst breiten geografischen Grundlage zu rekrutieren, und ersucht den Generalsekretär, über die laufenden Bemühungen und die im Hinblick auf geografische Vielfalt erzielten Fortschritte innerhalb der Organisation Bericht zu erstatten;

21. *ersucht* den Generalsekretär *erneut*, eine möglichst breite geografische Vielfalt der Bediensteten auf allen Ebenen, einschließlich auf der Direktorenebene und den höheren Ebenen, und bei allen der geografischen Verteilung unterliegenden Stellen des Sekretariats sicherzustellen und in seinem nächsten Übersichtsbericht darüber zu berichten;

22. *stellt fest*, dass das System des Soll-Stellenrahmens ein Mechanismus mit quantifizierbaren Zielen ist, und ersucht den Generalsekretär, in seinem Bericht über die Perso-

---

<sup>7</sup> Ebd.

<sup>8</sup> A/77/729.

nalstruktur des Sekretariats über den Stand der Repräsentanz jedes Mitgliedstaats, die jeweils angestrebte Bandbreite und die Bewegungen bei den geografischen Stellen, die zur Verwirklichung dieser Bandbreite erforderlich sind, zu berichten;

23. *ersucht* den Generalsekretär, das System des Soll-Stellenrahmens innerhalb des Sekretariats mit Wirkung vom 1. Januar 2024 zu aktualisieren und dabei die folgenden Änderungen vorzunehmen:

a) die dem System des Soll-Stellenrahmens unterliegenden Stellen auf alle aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Stellen im Höheren Dienst und auf den oberen Führungsebenen auszuweiten, einschließlich in besonderen politischen Missionen und Friedenssicherungseinsätzen, mit Ausnahme von Sprachendienst-Stellen;

b) die Berechnung der Unter- und Obergrenzen des Soll-Stellenrahmens für alle Mitgliedstaaten unter Verwendung der jeweils aktuellsten Berechnungsgrundlage und der Zahl der Mitgliedstaaten jährlich zu aktualisieren;

c) das System des Soll-Stellenrahmens alle fünf Jahre zu überprüfen;

24. *ermutigt* den Generalsekretär, darauf hinzuwirken, jeden nicht repräsentierten und unterrepräsentierten Mitgliedstaat bis 2030 in die angestrebte Bandbreite zu bringen;

25. *ersucht* den Generalsekretär, sicherzustellen, dass alle dem System des Soll-Stellenrahmens unterliegenden Stellen entsprechend ausgestattet und freie Stellen zügig besetzt werden;

26. *weist* auf Ziffer 14 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>9</sup> hin und ersucht den Generalsekretär, seinen hochrangigen Führungskräften eindringlich nahezu legen, die in ihren Zielvereinbarungen enthaltenen Vorgaben für die geografische Verteilung zu erfüllen, und in seinem Bericht über die Personalstruktur des Sekretariats über die erzielten Fortschritte zu berichten;

27. *nimmt Kenntnis* von Ziffer 27 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>10</sup>;

28. *ersucht* den Generalsekretär, seine Zusammenarbeit mit allen Mitgliedstaaten, insbesondere den nicht repräsentierten und unterrepräsentierten Mitgliedstaaten, zu intensivieren, unter anderem durch gezielte Kontakt- und Informationstätigkeit, mit dem Ziel, qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für die Auswahlverfahren für offene Stellen im Sekretariat zu gewinnen;

29. *bekräftigt*, dass die Vereinten Nationen über ein in vielerlei Hinsicht diverses Personal verfügen sollten, und bittet den Generalsekretär, die Bemühungen des Sekretariats um Diversität zu stärken;

30. *ermutigt* den Generalsekretär, mit verstärkten Bemühungen sicherzustellen, dass die Vereinten Nationen ein von personeller Vielfalt geprägtes Arbeitsumfeld bieten, in dem alle Bediensteten und Nichtbediensteten mit Würde und Respekt behandelt werden und es sich zur Aufgabe machen, ein von jeglicher Form der Diskriminierung, der Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, und des Machtmissbrauchs freies Arbeitsumfeld zu gewährleisten;

---

<sup>9</sup> Ebd.

<sup>10</sup> A/77/728.

31. *nimmt Kenntnis* von Ziffer 9 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>11</sup>, würdigt die Bemühungen des Generalsekretärs zur Verwirklichung der Geschlechterparität innerhalb der Organisation, insbesondere die Berufung von Frauen auf Führungspositionen, stellt fest, dass nach wie vor nur wenige Frauen vertreten sind und in diesem Bereich nur langsame Fortschritte auf dem Weg zur Parität erzielt werden, und ermutigt den Generalsekretär, seine Bemühungen zu verstärken, bis 2028 die Geschlechterparität auf allen Ebenen zu erreichen, insbesondere in den noch weit davon entfernten Bereichen wie Feldeinsätzen, unter anderem durch Unterstützungs- und Innovationsmechanismen wie Talentpools und Talentpipelines;

32. *nimmt Kenntnis* von dem Anstieg des Durchschnittsalters der Bediensteten der Vereinten Nationen sowie der prognostizierten hohen Zahl bevorstehender Eintritte in den Ruhestand, unterstreicht die Notwendigkeit eines beschleunigten Prozesses zur Verjüngung der Organisation und ersucht den Generalsekretär, der Generalversammlung zur Behandlung während des ersten Teils ihrer wiederaufgenommenen neunundsiebzigsten Tagung ein umfassendes Konzept zur Anwerbung und Bindung von Talenten mit neuen Perspektiven und den erforderlichen Kompetenzen vorzuschlagen, welches Kontaktarbeit, das Praktikantenprogramm, das Programm für beigeordnete Sachverständige und das Programm für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes, die Erhöhung der Anzahl von Einstiegsstellen für den Höheren Dienst (P-1 bis P-3) bei gleichzeitigem Abbau von Stellen auf Führungsebene (D-1 und höher), gegebenenfalls durch Streichung oder Neueinstufung von Stellen auf niedrigerer Ebene, und die Nutzung anstehender Eintritte in den Ruhestand umfasst, mit dem Ziel, den allgemeinen stellenbezogenen Mittelbedarf nicht zu erhöhen;

33. *ersucht* den Generalsekretär, die Effizienz der aktuellen Verwaltungspraxis des Programms für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes zu bewerten und in seinem nächsten Bericht darüber zu berichten und mögliche Maßnahmen zur Verbesserung des Programms vorzulegen;

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

35. *nimmt Kenntnis* von den erheblichen Disparitäten zwischen den Amtssprachen bei den Sprachanforderungen der auf Inspira veröffentlichten Stellenausschreibungen, befürwortet die Ausarbeitung von Leitlinien zur Festlegung von Sprachanforderungen und ihre Anwendung in künftigen Stellenausschreibungen und ersucht den Generalsekretär, der Generalversammlung auf ihrer achtundsiebzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

36. *begrüßt* die Anstrengungen des Generalsekretärs zur Bekämpfung von Rassismus und rassistischer Diskriminierung innerhalb der Organisation, einschließlich der Ernennung einer Sonderberaterin für die Bekämpfung von Rassismus am Arbeitsplatz, und ersucht den Generalsekretär, den strategischen Aktionsplan innerhalb der Vereinten Nationen weiter auszufeuern und umzusetzen, auch bei den Rekrutierungs- und Einstellungsverfahren;

37. *erklärt erneut*, dass die übergeordneten Ziele eines Leistungsmanagementsystems darin bestehen, Leistung zu messen, gute Leistung zu belohnen und unzureichende Leistung glaubwürdig und wirksam zu beheben, und ersucht den Generalsekretär, das Leistungsmanagement innerhalb der gesamten Organisation weiter zu stärken, unter anderem

---

<sup>11</sup> A/77/728/Add.1.

durch das Leistungsbeurteilungssystem und die Verbesserung der Leistungsmanagementkompetenzen von Führungskräften, um die Effektivität und Rechenschaftspflicht zu fördern, auch im Falle unzureichender Leistung, und eine Kultur der hohen Leistungsfähigkeit und Ergebnisorientierung aufrechtzuerhalten;

38. *ermutigt* den Generalsekretär, sicherzustellen, dass die Organisationskultur Anreize für hohe Leistungen setzt und unzureichende Leistung wirksam behebt und dass die Laufbahnentwicklung von Bediensteten eng an gute Leistungen geknüpft ist;

39. *weist* auf Ziffer 41 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>12</sup> *hin*, erkennt die vom Generalsekretär unternommenen Bemühungen an, das Personal im Bereich der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens zu unterstützen, und sieht mit Interesse ausführlicheren Informationen zur Umsetzung dieser Bemühungen im nächsten Übersichtsbericht entgegen;

40. *weist außerdem* auf das Bulletin des Generalsekretärs über flexible Arbeitsregelungen *hin*, ermutigt den Generalsekretär, die Führungskräfte bei der Überwachung der Anwesenheit von Bediensteten zu unterstützen und so zu gewährleisten, dass die Organisation auch weiterhin an den Bedürfnissen der Mitgliedstaaten ausgerichtet ist und eine wirksame und effiziente Leistungserbringung aufrechterhält, um die beschlussfassenden Organe bei ihrer Arbeit zu unterstützen und ihre Beschlüsse umzusetzen, und der Generalversammlung während des ersten Teils ihrer wiederaufgenommenen achtundsiebzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

41. *nimmt mit Anerkennung Kenntnis* von der Erstellung des online verfügbaren „United Nations Secretariat Workforce Portal“ (Portal mit Angaben zum Personal des Sekretariats der Vereinten Nationen) als ergänzender Informationsquelle zur jährlichen Berichterstattung über die Personalstruktur des Sekretariats und ersucht den Generalsekretär, entsprechend sicherzustellen, dass das Portal allen Mitgliedstaaten sowie dem Beratenden Ausschuss zugänglich ist;

42. *ersucht* den Generalsekretär, in seinen zukünftigen Berichten über die Personalstruktur des Sekretariats den Schwerpunkt auf Personaldaten zu legen, die Fortschritte bei der Verwirklichung strategischer Ziele erkennen lassen, insbesondere im Bereich der Geschlechterparität, der geografischen Vertretung und der Verjüngung, sowie Trendanalysen vorzunehmen und potenzielle Herausforderungen im Bereich des Personalmanagements aufzuzeigen;

43. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, in seinen zukünftigen Übersichtsberichten zur Personalmanagementreform die Anzahl der Bewerbungen für reguläre Stellenausschreibungen aufgeschlüsselt nach Besoldungsgruppe im Höheren Dienst und auf den oberen Führungsebenen sowie im Felddienst für sämtliche Dienststellen des Sekretariats anzugeben;

44. *weist* auf Ziffer 22 des Berichts des Beratenden Ausschusses *hin*<sup>13</sup> und ersucht den Generalsekretär, die Ursachen der Kündigungsraten und -trends in bestimmten Altersgruppen und auf bestimmten Rangebene zu ergründen, unter anderem durch die Koordination verpflichtender Abgangsinterviews innerhalb des Sekretariats, und in den zukünftigen Berichten über die Personalstruktur des Sekretariats umfassende Daten und Informationen über Kündigungen vorzulegen, einschließlich einer Analyse der Feststellungen und Trends samt Vorschlägen für Politikmaßnahmen;

---

<sup>12</sup> Ebd.

<sup>13</sup> A/77/729.

45. *ersucht* den Generalsekretär, in zukünftige Berichte über die Personalstruktur des Sekretariats systematisch eine detaillierte Aufstellung sämtlicher Stellen und Positionen auf der Rangstufe P-2 und höher, einschließlich ihres Besetzungsstands, aufzunehmen;

46. *nimmt Kenntnis* von Ziffer 5 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>14</sup>;

47. *begrüßt* die Bemühungen des Generalsekretärs, Maßnahmen zur Stärkung der Kohärenz, Effektivität und Rechenschaftspflicht bei der Verwaltung und Nutzung von Praktikantenprogrammen innerhalb des Systems der Vereinten Nationen umzusetzen;

48. *nimmt Kenntnis* von den Ziffern 7, 9 und 10 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>15</sup>;

49. *bittet* die Leiterinnen und Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, unter der Führung des Generalsekretärs als Vorsitzender des Koordinierungsrats der Leiterinnen und Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen auf die Einrichtung eines kohärenteren Praktikantenprogramms für das System der Vereinten Nationen hinzuwirken;

50. *bekräftigt*, dass Praktika einen Bildungsgehalt für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben sollen;

51. *bekräftigt außerdem*, dass die Mitgliedstaaten unterschiedliche Bildungssysteme aufweisen und dass kein Bildungssystem als der von der Organisation anzuwendende Maßstab anzusehen ist;

52. *legt* dem Generalsekretär *eindringlich nahe*, das Praktikantenprogramm der Vereinten Nationen als einen integralen Bestandteil seiner laufenden Reform des Personalmanagementsystems der Vereinten Nationen zu betrachten, und ersucht darum, dass der Generalversammlung spätestens während des ersten Teils ihrer wiederaufgenommenen neunundsiebzigsten Tagung eine umfassende Überprüfung zu den folgenden Punkten vorgelegt wird:

a) Ausarbeitung eines nachhaltigen Praktikantenprogramms auf der Grundlage einer Praktikumsstrategie und eines halbstrukturierten Ausbildungsplans für Praktikantinnen und Praktikanten, um ihnen eine größtmögliche Ausbildungserfahrung zuteilwerden zu lassen und die Lernziele des Programms zu verstärken, die unter anderem dazu dienen, einen vielfältigen Pool von Fachkräften mit Führungskompetenzen aufzubauen und Erfahrung in den Programmen und Aktivitäten der Vereinten Nationen zu vermitteln;

b) Stärkung eines transparenten, auf dem Leistungsprinzip beruhenden Auswahlverfahrens durch objektive Prüfung aller Praktikumsbewerberinnen und -bewerber, die die Kriterien erfüllen, um gleiche Chancen für berücksichtigungsfähige Bewerberinnen und Bewerber zu schaffen und Informations- und Kontaktmechanismen zur Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern insbesondere aus nicht repräsentierten und unterrepräsentierten Mitgliedstaaten zu entwickeln;

c) Vorschläge für Möglichkeiten zur Telearbeit im Rahmen des Praktikantenprogramms der Vereinten Nationen, unter Einbeziehung bereits gewonnener Erkenntnisse sowie unter Berücksichtigung des inklusiven Charakters und der Qualität dieses Arbeitsmodus, des Ausbildungszwecks, der Kontaktaufnahme und praktischer Erwägungen für in diversen Zeitzonen befindliche Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit unterschiedlichem

---

<sup>14</sup> A/77/727.

<sup>15</sup> Ebd.



Zugang zu informations- und kommunikationstechnologischer Ausstattung und unterschiedlichem Grad der Vernetzung;

d) klare und messbare Indikatoren zur Bewertung der Fortschritte bei der Verwirklichung eines unter den Gesichtspunkten geografische Vertretung, Geschlechterparität und Behinderung diversen Praktikantenprogramms der Vereinten Nationen, soweit praktisch möglich und auf der Grundlage bewährter Praxis;

e) Vorschläge für ein potenzielles, geeignetes Förderprogramm zur Unterstützung von Praktikantinnen und Praktikanten für die Dauer ihres Praktikums auf Grundlage einer Überprüfung der Finanzierungs- und damit verbundener Mechanismen sowie der in einigen Organisationen des Systems der Vereinten Nationen bestehenden bewährten Praxis, darunter gegebenenfalls die Einrichtung einer neuen Nichtbediensteten-Kategorie für Praktikantinnen und Praktikanten;

f) Aufhebung der Bestimmung, die es Praktikantinnen und Praktikanten untersagt, sich im Zeitraum von sechs Monaten nach Ablauf des Praktikums auf eine Stelle im Höheren Dienst und auf oberen Führungsebenen oder im Felddienst auf der Rangstufe FS-6 und FS-7 zu bewerben oder auf eine solche Stelle berufen zu werden;

g) eine Analyse zur Ausweitung des Zugangs von Praktikantinnen und Praktikanten zu den Mechanismen der internen Rechtspflege der Vereinten Nationen;

53. *ersucht* den Generalsekretär, im Rahmen der umfassenden Überprüfung zu bewerten, ob das umstrukturierte Praktikantenprogramm zentral verwaltet werden oder weiterhin vollständig dezentralisiert bleiben soll;

54. *weist* auf Ziffer 17 des Berichts des Beratenden Ausschusses *hin*<sup>16</sup> und ersucht den Generalsekretär, den Einsatz von Bediensteten im Ruhestand zu beschränken, um eine bessere Personalnachfolgeplanung durchführen zu können und die Verjüngung zu fördern;

55. *nimmt Kenntnis* von Ziffer 19 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>17</sup>;

56. *verweist* auf Ziffer 34 ihrer Resolution 71/263, betont, dass der Einsatz von Beraterinnen und Beratern im Einklang mit den einschlägigen Resolutionen der Generalversammlung, insbesondere Resolution 53/221 Abschnitt VIII, stehen soll, weist auf Ziffer 26 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>18</sup> hin, nimmt mit Besorgnis Kenntnis von dem zunehmenden Einsatz von Beraterinnen und Beratern und ersucht den Generalsekretär, alles zu tun, um den in erheblichem Umfang erfolgenden Einsatz von Beraterinnen und Beratern zu reduzieren, den Einsatz von Einzelauftragnehmern auf ein Mindestmaß zu beschränken, die internen Fachkenntnisse und Kompetenzen innerhalb des Sekretariats zu nutzen und organisationsinterne Kapazitäten aufzubauen;

57. *nimmt Kenntnis* von Ziffer 33 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>19</sup>;

58. *nimmt mit Anerkennung Kenntnis* von dem Bericht der Gemeinsamen Inspektionsgruppe über die Überprüfung des Aufgabenbereichs Ethik im System der Vereinten Nationen<sup>20</sup>;

---

<sup>16</sup> Ebd.

<sup>17</sup> Ebd.

<sup>18</sup> Ebd.

<sup>19</sup> Ebd.

<sup>20</sup> JIU/REP/2021/5.

59. *lobt* das Ethikbüro für seine laufenden außerordentlichen Anstrengungen, eine Kultur der Ethik, der Integrität, der Transparenz und der Rechenschaftspflicht in der Organisation zu fördern, und begrüßt die Bemühungen des Büros, durch Kontaktarbeit, Fortbildungs- und Aufklärungsmaßnahmen das Bewusstsein für Ethikfragen zu schärfen;

60. *nimmt Kenntnis* von den Ziffern 4 und 13 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>21</sup>;

61. *nimmt außerdem Kenntnis* von Ziffer 15 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>22</sup> und ersucht den Generalsekretär, auch weiterhin alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um allen potenziellen Interessenkonflikten entgegenzuwirken, darunter gegebenenfalls durch Verfeinerung der Kriterien bezüglich der Art und des Ausmaßes der Informationen, die von Bediensteten offengelegt werden sollen, und hochrangige Bedienstete, die im Rahmen der Initiative zur freiwilligen Offenlegung der Vermögensverhältnisse noch keine entsprechende Aufstellung ihrer Vermögenswerte vorgelegt haben, auch weiterhin dazu anzuhalten, dies in künftigen Zyklen zu tun;

62. *ermutigt* den Generalsekretär in seiner Eigenschaft als Vorsitzender des Koordinierungsrats der Leiterinnen und Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, die Politik des Schutzes vor Vergeltungsmaßnahmen systemweit zu fördern, unterstreicht, wie wichtig es ist, das Bewusstsein für diese Politik zu schärfen und Anstrengungen zur fortwährenden Verbesserung des Rahmens für den Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen zu unternehmen, und ersucht in dieser Hinsicht den Generalsekretär, auch in seinem nächsten Bericht Informationen über die Umsetzung dieser Politik vorzulegen;

63. *weist auf Ziffer 20 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>23</sup> hin*, betont, dass die Entgegennahme und Verwahrung von Geschenken sowie die Verfügung darüber im globalen Online-Register und innerhalb der Weisungsbefugnis der jeweiligen Leiterinnen und Leiter der Institutionen angemessen beaufsichtigt, nachverfolgt und überwacht werden müssen, und ersucht den Generalsekretär, in seinem nächsten Bericht über die Tätigkeit des Ethikbüros aktuelle Informationen zu dieser Frage vorzulegen;

64. *begrüßt* die Aktivitäten des Ethikbüros zur Sensibilisierung aller Bediensteten für Ethikfragen und den Ausbau seiner Webseite in den sechs Amtssprachen der Vereinten Nationen und ersucht den Generalsekretär, der Generalversammlung Maßnahmen zur Verbesserung der Tätigkeit des Ethikbüros auf diesem Gebiet zur Behandlung vorzuschlagen;

65. *nimmt Kenntnis* von den Ziffern 25, 27 und 30 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>24</sup>, billigt die Empfehlungen zur Stärkung der Unabhängigkeit des Ethikbüros im Hinblick auf die direkte Vorlage des Jahresberichts durch das Büro an die Generalversammlung und die Erweiterung der Rolle des Unabhängigen beratenden Ausschusses für Rechnungsprüfung zur Stärkung des Rahmens für die Rechenschaftslegung und beschließt, den Punkt „Bericht über die Tätigkeit des Ethikbüros“ in die Tagesordnung ihrer achtundsiebzigsten Tagung aufzunehmen;

66. *bekräftigt* die Nulltoleranzpolitik der Organisation in sämtlichen Fällen von Dienstvergehen, hebt hervor, wie wichtig es ist, Vertrauen und Rechenschaftspflicht innerhalb des Disziplinarsystems sicherzustellen, unter anderem durch eine einheitliche und

---

<sup>21</sup> A/77/545.

<sup>22</sup> Ebd.

<sup>23</sup> Ebd.

<sup>24</sup> Ebd.

transparente Anwendung von Sanktionen, und ersucht den Generalsekretär, der Generalversammlung während des ersten Teils ihrer neunundsiebzigsten Tagung umfassende Maßnahmen zur Behandlung vorzulegen, die sicherzustellen sollen, dass die Nulltoleranzpolitik in sämtlichen Fällen von Dienstvergehen angewandt wird, und die die Beseitigung von Hindernissen bei der Meldung von Fehlverhalten, die Unabhängigkeit der Aufsicht und der Untersuchungen sowie Mechanismen zur Gewährleistung der verwaltungs- und strafrechtlichen Verantwortlichkeit beinhalten;

67. *nimmt Kenntnis* von Ziffer 5 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>25</sup>, erkennt die Wichtigkeit hoher Standards für Disziplinaruntersuchungen an, die in glaubwürdiger, objektiver, sachlicher und unvoreingenommener Weise innerhalb der Organisation durchgeführt werden, und ersucht den Generalsekretär, auch weiterhin Maßnahmen zu ergreifen, um die Untersuchungsverfahren zu verbessern, und in seinen zukünftigen Berichten über Disziplinarfragen umfassende aufgeschlüsselte Daten zu den bearbeiteten Fällen sowie eine Analyse dieser Daten vorzulegen;

68. *stellt fest*, dass sich die für die Bearbeitung von Fällen benötigte Zeit erhöht hat, betont, wie wichtig es ist, dass die Fälle zügig bearbeitet werden, und ersucht den Generalsekretär, in seinem nächsten Bericht über Disziplinarmaßnahmen zusätzliche Maßnahmen zur Beschleunigung der Fallbearbeitung vorzuschlagen;

69. *weist auf* Ziffer 7 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>26</sup> *hin* und ersucht den Generalsekretär, die bei der Feststellung von Dienstvergehen und der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen angewandten Kriterien und internen Vorschriften, einschließlich mildernder und erschwerender Umstände, sowie die Arten von Fehlverhalten, die zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses und fristlosen Entlassung führen, klarer zu erläutern;

70. *bittet* den Generalsekretär, in die Leistungsüberprüfungen für hochrangige Führungskräfte Bewertungen ihrer Effektivität bei der Prävention und Ahndung von Dienstvergehen aufzunehmen;

71. *stellt fest*, wie wichtig es ist, ein Arbeitsumfeld zu gewährleisten, das frei von jeglicher Form der Diskriminierung, einschließlich Fremdenfeindlichkeit, der Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, und des Machtmissbrauchs ist, nimmt ferner Kenntnis von den Anstrengungen des Generalsekretärs zu Förderung von Vertrauen und Rechenschaft sowie zur Gewährleistung eines opferzentrierten Ansatzes im Umgang mit gemeldeten Fällen von Fehlverhalten und ersucht den Generalsekretär, im gesamten Verlauf des Disziplinarverfahrens weitere diesbezügliche Maßnahmen zu ergreifen, auch im Hinblick darauf, die Opfer besser zu informieren und zu unterstützen;

72. *ersucht* den Generalsekretär, in Abstimmung mit der beim Koordinierungsrat der Leiterinnen und Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen angesiedelten Arbeitsgruppe zur Bekämpfung sexueller Belästigung in den Organisationen des Systems der Vereinten Nationen eine angemessenere Terminologie zur Kategorisierung verschiedener Formen sexueller Verfehlungen im System der Vereinten Nationen zu bestimmen und sich dabei auf die Mitwirkung von Opfern und auf bewährte Praxis zu stützen;

73. *begrißt* den Einsatz der „Clear Check“-Datenbank, ersucht den Generalsekretär in seiner Eigenschaft als Vorsitzender des Koordinierungsrats der Leiterinnen und Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, die Leitungen der beteiligten Institu-

---

<sup>25</sup> A/77/730.

<sup>26</sup> Ebd.

tionen zu ermutigen, einschlägige Daten unverzüglich in die „Clear Check“-Datenbank einzupflegen, um deren Nutzwert zu erhöhen, und ersucht den Generalsekretär ferner, zu evaluieren, ob der Umfang der Einträge in „Clear Check“ auf weitere Kategorien von Verfehlungen und Disziplinarmaßnahmen ausgeweitet werden könnte, und zu prüfen, ob die „Clear Check“-Datenbank und das Programm zur Offenlegung von Verfehlungen einander ergänzen können, und der Generalversammlung auf ihrer achtundsiebzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

74. *begrüßt außerdem* das neue System zur Verfolgung des Managements von Fällen von Verfehlungen, das dazu dient, Fälle über den gesamten Bearbeitungsverlauf nachzuverfolgen und sämtliche Phasen des Fallmanagementprozesses zu erfassen, und ersucht den Generalsekretär, auch weiterhin Daten und Trends im Zusammenhang mit Fehlverhalten und Disziplinarmaßnahmen zu analysieren und die Ergebnisse in künftige Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung einfließen zu lassen und der Generalversammlung auf ihrer achtundsiebzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

75. *weist* auf Ziffer 11 des Berichts des Beratenden Ausschusses<sup>27</sup> *hin*, betont, dass die vollständige Wiedereinbringung der finanziellen Verluste angestrebt werden soll, und ermutigt den Generalsekretär, verstärkte Bemühungen zur Verbesserung der Bezifferung der Verluste und zu ihrer rascheren Wiedereinbringung zu unternehmen;

76. *ermutigt* den Generalsekretär, auch weiterhin Anstrengungen zu unternehmen, um seine Politik zur Bekämpfung verbotener Verhaltensweisen sowohl innerhalb der Organisation als auch in der Öffentlichkeit bekannter und sichtbarer zu machen, mit dem Ziel, den Grundsatz der Integrität in den Vereinten Nationen zu wahren.

66. Plenarsitzung  
18. April 2023

---

<sup>27</sup> Ebd.