Vereinte Nationen

Strategischer Rahmen für Mehrsprachigkeit

Vereinte Nationen

Inhalt

3 Vorwort

5 Abschnitt 1. Einleitung

6 Mandat und Ansatz

8 Abschnitt 2. Im Dienst einer mehrsprachigen internationalen Gemeinschaft

8 Amts- und Arbeitssprachen
12 Eine mehrsprachige Belegschaft für eine mehrsprachige Welt
13 Sprachliche Vielfalt und mögliche sprachbedingte Nachteile
15 Sprachkenntnisse und Sprachlernbedarf
15 Ausgangserwägungen betreffend Sprache

18 Abschnitt 3. Mehrsprachigkeit: Herausforderungen und Chancen

18 Mehrsprachigkeit in der Praxis
20 Mehrsprachigkeit und der Werte- und Verhaltensrahmen der Vereinten Nationen
21 Mehrsprachigkeit am Arbeitsplatz
25 Mehrsprachigkeit und Personalmanagement
29 Mehrsprachigkeit und Rechenschaftslegung, Aufsicht und Evaluierung

31 Abschnitt 4. Strategische Vision für die Mehrsprachigkeit im Sekretariat

31 Ziel 1. Die Vereinten Nationen als wahrhaft mehrsprachige Organisation
31 Ziel 2. Die Vereinten Nationen als wirkungsvolles mehrsprachiges Arbeitsumfeld
32 Ziel 3. Die Vereinten Nationen als eine im Sprachenbereich rechenschaftspflichtige Organisation

34 Abschnitt 5. Aktionsbereiche und nächste Schritte

47 Methodik

Vorwort

Mehrsprachigkeit fördert eine harmonische Kommunikation zwischen den Völkern und ermöglicht multilaterale Diplomatie. Sie fördert Dialog, Toleranz und gegenseitiges Verständnis und gewährleistet so die wirksame Teilhabe aller Menschen an der Arbeit unserer Organisation.

Die Mehrsprachigkeit wurde von der Generalversammlung als „ein zentraler Wert der Organisation zur Verwirklichung der in Artikel 1 der Charta der Vereinten Nationen niedergelegten Ziele“ anerkannt und zu Beginn meiner Amtszeit von mir zu einer Priorität erklärt. In einer vernetzen Welt hilft Mehrsprachigkeit, Vertrauen aufzubauen und die Vereinten Nationen effizienter, repräsentativer und transparenter zu machen.

Die Vereinten Nationen sind stolz auf die für sie charakteristische Mehrsprachigkeit, die umfangreichen Sprachkenntnisse ihrer Bediensteten und die immense Vielfalt ihrer Mitgliedstaaten, Zielgruppen und Einsatzgebiete. Zugleich müssen wir die bestehenden Herausforderungen anerkennen und auf weitere Fortschritte hinarbeiten.

In diesem Zusammenhang freue ich mich, den Strategischen Rahmen der Vereinten Nationen für Mehrsprachigkeit vorstellen zu können. Der Rahmen wurde nach einem Mandat der Generalversammlung und auf Empfehlung der Gemeinsamen Inspektionsgruppe erstellt und ist der erste seiner Art (im Sekretariat und im gesamten System der Vereinten Nationen). Er wurde unter der Aufsicht des Untergeneralsekretärs für Generalversammlung und Konferenzmanagement in seiner Eigenschaft als Koordinator für Fragen der Mehrsprachigkeit verfasst und ist das Ergebnis der seit 2022 von einer umfassenden Arbeitsgruppe geleisteten Arbeiten sowie umfangreicher Konsultationen mit den maßgeblichen Stellen. Indem er die Berücksichtigung sprachlicher Erwägungen in allen Aspekten der Arbeit des Sekretariats vorsieht, bekräftigt er unser Bekenntnis zur Mehrsprachigkeit. Außerdem enthält er die Ergebnisse der umfassenden Überprüfung der Mehrsprachigkeit im Sekretariat, die allgemeinen Ziele sowie die empfohlenen nächsten Schritte für unsere Organisation.

Wenngleich es noch mehr zu tun gibt, bin ich zuversichtlich, dass der Rahmen dazu beitragen wird, die Mehrsprachigkeit sowohl intern als auch extern ergebnisverantwortlich und datengestützt durchgängig zu verankern und dabei unseren operativen Bedürfnissen, unseren Haushaltszwängen und unserem Ressourcenbedarf Rechnung zu tragen. Ich zähle auf alle Mitglieder der Familie der Vereinten Nationen in unserem gemeinsamen Bemühen, die Mehrsprachigkeit voranzubringen, unsere Organisation ständig wirksamer zu machen und sie näher zu den Menschen zu bringen, denen wir dienen.

António Guterres
Generalsekretär

Abschnitt 1.

Einleitung

Abschnitt 1.
Einleitung

Die Generalversammlung hat immer wieder betont, wie wichtig Mehrsprachigkeit zur Verwirklichung der in der Charta der Vereinten Nationen festgelegten Ziele der Organisation ist.

Sie hat anerkannt, dass die Mehrsprachigkeit multilaterale Diplomatie ermöglicht und zur Förderung der Werte der Vereinten Nationen sowie des Glaubens unserer Völker an die in ihrer Charta verankerten Ziele und Grundsätze beiträgt und dass die Mehrsprachigkeit die Einheit in der Vielfalt und die Verständigung, die Toleranz und den Dialog zwischen den Nationen fördert[1].

Darüber hinaus verfolgen die Vereinten Nationen Mehrsprachigkeit als ein Mittel zur Förderung, zum Schutz und zur Erhaltung der Vielfalt der Sprachen und Kulturen auf der ganzen Welt sowie zur Steigerung der Effizienz, der Leistung und der Transparenz der Organisation[2].

Ziel dieses Strategischen Rahmens ist es, die durchgängige Berücksichtigung der Mehrsprachigkeit zu stützen, die im Werte- und Verhaltensrahmen der Vereinten Nationen unter dem Wert der Inklusion verankert und von der Generalversammlung als ein zentraler Wert der Organisation anerkannt wurde, der dadurch zur Erreichung der in Artikel 1 der Charta der Vereinten Nationen[3] festgelegten Ziele beiträgt, dass er sprachliche Erwägungen in allen Aspekten der Arbeit des Sekretariats berücksichtigt[4]. Der Anwendungsbereich des Rahmens umfasst alle Arbeitsbereiche des Sekretariats, einschließlich seines Zusammenwirkens mit globalen und lokalen Gemeinschaften und seiner Rolle als Arbeitgeber, der entschlossen ist, ein vielfältiges, faires und inklusives Arbeitsumfeld zu bieten. In dieser Hinsicht besteht die Herausforderung für das Sekretariat darin, seine mehrsprachigen Arbeitsplätze so zu organisieren, dass die Vielfalt geachtet wird und gleichzeitig eine effiziente, ergebnisorientierte und transparente Zuweisung der Ressourcen am Amtssitz, in den Dienststellen außerhalb des Amtssitzes, in den Regionalkommissionen und in den Feldmissionen gewährleistet ist.

1 Siehe unter anderem Resolution 76/268 über Mehrsprachigkeit.
2 Ebd.
3 Siehe unter anderem die aufeinanderfolgenden Resolutionen über die Konferenzplanung seit Verabschiedung der Resolution 70/9, über Informationsfragen seit den Resolutionen 71/101 A und B, über die Mehrsprachigkeit seit Resolution 71/328 und über die Zusammenarbeit zwischen den Vereinten Nationen und der Internationalen Organisation der Frankophonie seit Resolution 71/289, sowie die Resolutionen 71/288, 72/161, 72/313, 73/161, 73/210 und 75/144.
4 Siehe unter anderem Resolution 76/268, Ziff. 5 („unterstreicht außerdem, dass das Sekretariat dafür verantwortlich ist, die Mehrsprachigkeit auf ausgewogener Grundlage in seine Tätigkeit zu integrieren“) und Resolution 76/84 B, Ziff. 40 („unterstreicht, dass das Sekretariat dafür verantwortlich ist, die Mehrsprachigkeit im Rahmen der vorhandenen Ressourcen und auf ausgewogener Grundlage systematisch in seine gesamte Kommunikations- und Informationstätigkeit einzubeziehen“).

Da Sprache[5] eines der charakteristischen Merkmale der Vielfalt ist, das in mehreren Artikeln der Charta[6] und in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte[7] genannt ist, wurde bei der Ausarbeitung des Rahmens darauf geachtet, dass er mit anderen die Vielfalt betreffenden Strategien der Vereinten Nationen vereinbar ist[8].

Mandat und Ansatz

Im Jahr 2020 empfahl die Gemeinsame Inspektionsgruppe den beschlussfassenden Organen und Leitungsgremien der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, falls noch nicht geschehen, die Leitung der jeweiligen Organisation zu ersuchen, einen strategischen Politikrahmen für die Mehrsprachigkeit sowie administrative und operative Leitlinien für seine Umsetzung auszuarbeiten und diesen bis Ende 2022 zur Verabschiedung vorzulegen (siehe JIU/REP/2020/6)[9]. Auch die Generalversammlung hatte 2017 (siehe Resolution 71/328) und 2019 (siehe Resolution 73/346) die Erarbeitung eines konsistenten sekretariatsweiten Politikrahmens für die Mehrsprachigkeit gefordert und diese Forderung 2022 wiederholt (siehe Resolution 76/268).

Wenngleich die Gemeinsame Inspektionsgruppe die Erarbeitung eines strategischen Politikrahmens empfahl, gibt es im System der Verwaltungserlasse und Managementanweisungen der Vereinten Nationen bisher keine Dokumente mit der Bezeichnung „strategischer Politikrahmen“. Politikvorgaben werden in der Regel als Bulletins des Generalsekretärs (ST/SGB-Reihe) herausgegeben[10]. Daher erschien ein strategischer Rahmen angebrachter als ein strategischer Politikrahmen, zumal ein strategischer Rahmen als Konzept weiter gefasst ist als eine Politikvorgabe und eine strategische Vision umfasst, die die Politik als solche bestimmen würde. Demzufolge ist geplant, zunächst den Strategischen Rahmen vorzulegen und dann auf dessen Grundlage innerhalb der Befugnisse des Generalsekretärs den oder die entsprechenden Verwaltungserlasse herauszugeben.

Der Untergeneralsekretär für Generalversammlung und Konferenzmanagement in seiner Eigenschaft als Koordinator für Fragen der Mehrsprachigkeit führte die Aufsicht über die Erarbeitung des Strategischen Rahmens, die auf der Grundlage der Tätigkeit einer Arbeitsgruppe erfolgte, die der Verwaltungsausschuss 2022 zu diesem Zweck eingerichtet hatte und 63 Vertreterinnen und Vertreter von 49 Sekretariats-Dienststellen umfasste. Erkenntnisse und Beiträge wurden anhand einer Schreibtischstudie von Mandaten sowie Studien, Erhebungen und ausführlichen Konsultationen gesammelt. Weitere Informationen finden sich im Anhang.

5 Gemäß dem Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen schließt „Sprache“ gesprochene Sprachen sowie Gebärdensprachen und andere nicht gesprochene Sprachen ein.

6 Artikel 1 Absatz 3, Artikel 13 Absatz 1 Buchstabe b, Artikel 55 und Artikel 76, neben Geschlecht, Rasse und Religion.

7 Artikel 2, neben Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.

8 Siehe unter anderem die Systemweite Strategie für Geschlechterparität, die Strategie der Vereinten Nationen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen, die Strategie zur Förderung der geografischen Vielfalt und den Strategischen Aktionsplan zur Bekämpfung von Rassismus und zur Förderung der Würde aller Menschen im Sekretariat der Vereinten Nationen.

9 Die Ausarbeitung des Rahmens erforderte umfassende und arbeitsintensive interne Konsultationen, auch mit den wichtigsten Interessenträgern, um die darin dargelegte strategische Vision im Einklang mit den bestehenden Zwecken, Zielen, Werten, Politiken und Verwaltungsrahmen der Vereinten Nationen zu entwickeln.

10 Siehe ST/SGB/2009/4, Abschn. 3.2 („Die Bulletins des Generalsekretärs können auf Beschluss des Generalsekretärs auch im Zusammenhang mit anderen wichtigen politischen Entscheidungen verkündet werden“).

Abschnitt 2.

Im Dienst einer mehrsprachigen internationalen Gemeinschaft

Abschnitt 2.

Im Dienst einer mehrsprachigen internationalen Gemeinschaft

Zu den grundlegenden Aspekten der Tätigkeit der Vereinten Nationen gehört es, eine Plattform zu bieten, auf der die vielsprachige internationale Gemeinschaft zusammenkommen kann, um sich auszutauschen, zusammenzuarbeiten und zu verhandeln, und auf die Bedürfnisse unterschiedlicher lokaler Gemeinschaften einzugehen und dabei die Grundsätze der Gleichheit und der Kosteneffizienz zu wahren. Dies wiederum hat Auswirkungen auf die sprachlichen Regelungen der Organisation und alle Aspekte des Personalmanagements, einschließlich Personalplanung, Rekrutierung, Fortbildung und Laufbahnentwicklung.

Amts- und Arbeitssprachen

Weltweit werden schätzungsweise 8.000 Sprachen gesprochen[11]. Sechs davon (Arabisch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Russisch und Spanisch) hat die Generalversammlung als Amtssprachen der Vereinten Nationen angenommen. Das sind die Sprachen, die die Organe und Gremien der Vereinten Nationen in ihren offiziellen Verfahren verwenden und in denen ihre offiziellen Dokumente herausgegeben werden. So werden beispielsweise alle Sprachversionen von Dokumenten gleichzeitig auf das Elektronische Dokumentenarchiv hochgeladen[12], und das Sekretariat hat den Auftrag, die im offiziellen Sitzungskalender aufgeführten Sitzungen der Organe und Gremien der Vereinten Nationen in alle sechs Sprachen zu dolmetschen[13].

Um eine wirksame interne Kommunikation in und zwischen den Institutionen und Dienstorten sowie zwischen den Bediensteten des Sekretariats zu gewährleisten, beschränkt sich die Zahl der für den internen Gebrauch bestimmten Sprachen auf die Arbeitssprachen. Seit seiner Einrichtung im Jahr 1946 arbeitet das Sekretariat seinem Mandat gemäß in zwei Arbeitssprachen — Englisch und Französisch —[14], wobei die Regionalkommissionen weitere Arbeitssprachen anerkennen, die für ihren geografischen Zuständigkeitsbereich relevant sind. Der Status einer Arbeitssprache bedeutet, dass die Bediensteten in der Lage sein müssen, ihre Aufgaben je nach den operativen Erfordernissen in einer dieser Sprachen auszuführen. Darüber hinaus hat die Generalversammlung regelmäßig bekräftigt[15], dass in Stellenausschreibungen die Beherrschung einer der beiden

11 Siehe www.unesco.org/en/articles/unesco-launches-world-atlas-languages-celebrate-and-protect-linguistic-diversity.

12 Siehe unter anderem die Resolutionen der Generalversammlung über Konferenzplanung, zuletzt Resolution 78/245, insbesondere Ziff. 66, sowie die Ziff. 67 und 68 über die gleichzeitige Herausgabe von Dokumenten in allen sechs Amtssprachen.

13 Siehe Anlage I der Resolution 2 (I) der Generalversammlung vom 1. Februar 1946 (das ursprüngliche Mandat). Siehe zum Beispiel auch Regel 52 der Geschäftsordnung der Generalversammlung (A/520/Rev.20) („Reden, die in einer der sechs Sprachen der Generalversammlung gehalten werden, sind in die fünf anderen Sprachen zu dolmetschen.“).

14 Siehe Resolution 2 (I) der Generalversammlung.

15 Zuletzt in Ziff. 71 der Resolution 76/268 über Mehrsprachigkeit und Ziff. 34 der Resolution 77/278 über Personalmanagement („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“).

Arbeitssprachen des Sekretariats (das heißt Englisch oder Französisch)[16] zu verlangen ist, es sei denn, die mit der Stelle zusammenhängenden Aufgaben erfordern eine bestimmte Arbeitssprache. Das im gesamten Sekretariat zu beobachtende klare Ungleichgewicht zwischen dem Englischen und den anderen Amts- und Arbeitssprachen wurde von der Generalversammlung in mehreren Resolutionen[17] zu verschiedenen Tagesordnungspunkten sowie von der Gemeinsamen Inspektionsgruppe[18], dem Rat für Rechnungsprüfung[19] und dem Generalsekretär in Verwaltungserlassen[20] festgestellt.

Amts- und **Arbeits-**sprachen der Hauptorgane

Generalversammlung, einschließlich Ausschüsse, Unterausschüsse und Nebenorgane

Amts- und Arbeitssprachen:

Arabisch | Chinesisch | Englisch | Französisch | Russisch | Spanisch

Sicherheitsrat

Amts- und Arbeitssprachen:

Arabisch | Chinesisch | Englisch | Französisch | Russisch | Spanisch

Wirtschafts- und Sozialrat, einschließlich Fachkommissionen

Amtssprachen:

Arabisch | Chinesisch | Englisch | Französisch | Russisch | Spanisch

Arbeitssprachen:

Englisch | Französisch | Spanisch

Treuhandrat

Amtssprachen:

Arabisch | Chinesisch | Englisch | Französisch | Russisch | Spanisch

Arbeitssprachen:

Englisch | Französisch

Sekretariat

Arbeitssprachen:

Englisch | Französisch

Internationaler Gerichtshof

Amts- und Arbeitssprachen:

Englisch | Französisch

16 Mit Ausnahme der Regionalkommissionen, für die zusätzliche Arbeitssprachen gelten.
17 Über Informationsfragen, Mehrsprachigkeit, Konferenzplanung und die Zusammenarbeit zwischen den Vereinten Nationen und der Internationalen Organisation der Frankophonie.
18 Siehe insbesondere JIU/REP/2002/11 und JIU/REP/2011/4.
19 Siehe A/63/5 (Bd. I).
20 Insbesondere die Bulletins des Generalsekretärs ST/SGB/201 vom 8. Juli 1983 und ST/SGB/212 vom 24. September 1985 über den Gebrauch der Arbeitssprachen des Sekretariats.

Das Sekretariat unterstützt multilaterale Verfahren und Beratungen und spielt eine Schlüsselrolle bei der Ausarbeitung, Umsetzung und Überwachung von Politikvorgaben auf globaler, regionaler oder lokaler Ebene. Folglich muss die Organisation Zugang zu Informationen haben, die hinsichtlich ihres geografischen Ursprungs und ihres kulturellen Hintergrunds breit gefächert sind, und sie muss diese verarbeiten. Außerdem muss sie für ihre Zielgruppen Informationen in mehreren Sprachen bereitstellen. Dazu muss sie in der Lage sein, eine Vielzahl von Inhalten entsprechend den operativen Erfordernissen in verschiedenen Sprachen, einschließlich Nicht-Amtssprachen, zu verstehen, zu analysieren und zu verarbeiten.

Da Sprache in allen Aspekten der internen wie der externen Kommunikation der Vereinten Nationen auf die eine oder andere Weise eine Rolle spielt, wirken sich die Sprachen, die die Bediensteten des Sekretariats verwenden oder nicht verwenden, auf dessen Wirksamkeit und Leistung aus.

Außerdem erfordert die Arbeit der Organisation, dass sie in der Lage ist, Informationen an sprachlich heterogene Zielgruppen weiterzugeben und Ergebnisse in verschiedenen Sprachen zu erstellen. Die Amtssprachen spielen in dieser Hinsicht eine zentrale Rolle, insbesondere im Zusammenhang mit dem Konferenzmanagement. Das Sekretariat ist nämlich aus praktischen und finanziellen Gründen darauf beschränkt, für zwischenstaatliche Dokumente und Verfahren nur die Amtssprachen und für die interne Kommunikation nur die mandatsmäßigen Arbeitssprachen zu verwenden. In anderen Kontexten jedoch sind zusätzliche Sprachkenntnisse und Kapazitäten gefordert, um den Erwartungen der vielfältigen Zielgruppen der Organisation gerecht zu werden. Es wird erwartet, dass das Sekretariat diesen Sprachbedarf deckt, entweder indirekt durch Dolmetsch- und Übersetzungsdienste, die von ausgebildeten Sprachfachkräften oder mit Hilfe von Sprachtechnologien erbracht werden, oder direkt durch die Sprachkenntnisse seiner Bediensteten in den jeweiligen Arbeitseinheiten. Der direkte Austausch mit Interessenträgern und Gemeinschaften, bei dem individuelle Sprachkenntnisse zum Einsatz kommen, hilft, belastbare Arbeitsbeziehungen aufzubauen, die auf gegenseitigem Vertrauen und Verstehen beruhen, und wird von der Generalversammlung als wesentlich erachtet[21]. **Die Fähigkeit der Sekretariatsbediensteten, in mehr als einer Sprache wirksam zu kommunizieren, ist daher von unbestreitbarem Wert:** Sie ermöglicht eine bessere Interaktion mit Interessenträgern und lokalen Gemeinschaften und verbessert die Zusammenarbeit mit Einzelpersonen und Gruppen aus unterschiedlichen Kulturen.

21 Siehe zum Beispiel Resolution 71/263 über Personalmanagement, Ziff. 11 („erkennt an, dass das Zusammenwirken der Vereinten Nationen mit der Bevölkerung vor Ort unabdingbar ist und dass Sprachkenntnisse ein wichtiges Element der Auswahl- und Fortbildungsprozesse darstellen, und bekräftigt daher, dass bei diesen Prozessen eine gute Beherrschung der im Wohnsitzland gesprochenen Amtssprache oder Amtssprachen als zusätzlicher Vorteil berücksichtigt werden soll“) und spätere Resolutionen über Mehrsprachigkeit.

1946

1. FEBRUAR

Chinesisch | Englisch | Französisch | Russisch | Spanisch

Amtssprachen der Vereinten Nationen (mit Ausnahme des Internationalen Gerichtshofs)
Resolution 2 (I)

Englisch | Französisch

Arbeitssprachen der Vereinten Nationen
Resolution 2 (I)

24. JUNI

Chinesisch | Englisch | Französisch | Russisch | Spanisch

Amtssprachen des Sicherheitsrats
Vorläufige Geschäftsordnung

Englisch | Französisch

Arbeitssprachen des Sicherheitsrats
Vorläufige Geschäftsordnung

1948

7. DEZEMBER

Spanisch

Arbeitssprache der Generalversammlung
Resolution 247 (III)

1968

21. DEZEMBER

Russisch

Arbeitssprache der Generalversammlung
Resolution 2479 (XXIII)

1969

24. JANUAR

Russisch | Spanisch

Arbeitssprachen des Sicherheitsrats
Resolution 263

1973

18. DEZEMBER

Arabisch

Amts- und Arbeitssprache der Generalversammlung
Resolution 3190 (XXVIII)

Chinesisch

Arbeitssprache der Generalversammlung
Resolution 3189 (XXVIII)

1974

17. JANUAR

Chinesisch

Arbeitssprache des Sicherheitsrats
Resolution 345

1980

17. DEZEMBER

Arabisch

Amts- und Arbeitssprachen der Nebenorgane der Generalversammlung
Resolution 35/219 A

1982

15. APRIL

Arabisch

Amtssprache des Wirtschafts- und Sozialrats
Decision 1982/147

21. DEZEMBER

Arabisch

Amts- und Arbeitssprache des Sicherheitsrats
Resolution 528

Quelle: : Vereinte Nationen, Dag-Hammarskjöld-Bibliothek, Mehrsprachigkeit bei den Vereinten Nationen (New York, 2023), auf Deutsch verfügbar unter https://www.un.org/Depts/german/millennium/multilingualism.pdf.

Eine mehrsprachige Belegschaft für eine mehrsprachige Welt

Die sprachliche Vielfalt der Bediensteten des Sekretariats ist weit größer, als es die Amts- und Arbeitssprachenregelung der Vereinten Nationen vermuten lässt. Im Einklang mit der Verpflichtung der Organisation, ihr Mandat für eine ausgewogene geografische Verteilung bei der Besetzung der dieser Verteilung unterliegenden Stellen zu erfüllen und alle nicht vertretenen und unterrepräsentierten Mitgliedstaaten auf die Sollstärke zu bringen, fördern die Vereinten Nationen eine inklusive und vielfältige Vertretung aller geografischen Herkunftsgebiete[22] gemäß Artikel 101 der Charta, in dem es heißt, dass „bei der Einstellung der Bediensteten … als ausschlaggebend der Gesichtspunkt gilt, dass es notwendig ist, ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Ehrenhaftigkeit zu gewährleisten“ und dass „der Umstand, dass es wichtig ist, die Auswahl der Bediensteten auf möglichst breiter geografischer Grundlage vorzunehmen, gebührend zu berücksichtigen ist“. Dementsprechend spiegelt die Belegschaft des Sekretariats die Vielfalt der Völker, denen sie dient, wider, einschließlich ihrer beträchtlichen sprachlichen Vielfalt. In der Personalumfrage über Mehrsprachigkeit[23] aus dem Jahr 2022 wurden beispielsweise mehr als 200 verschiedene Muttersprachen angegeben. Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, mindestens drei Sprachen sicher zu beherrschen. Ein weiteres Drittel (39 %) beherrschte mindestens zwei Sprachen sicher, während nur 9 % angaben, nur eine einzige Sprache sicher zu beherrschen[24]. **Daraus ergeben sich sowohl Chancen als auch Herausforderungen für das Sekretariat.** Sprachkenntnisse, die über die Amtssprachen hinausgehen, sind ein wertvoller Pluspunkt: An vielen Felddienstorten spielen Bedienstete, die die lokale(n) Sprache(n) beherrschen, eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, mit lokalen Interessenträgern und nationalen Behörden Kontakt aufzunehmen. **Um die Sprachkenntnisse einer vielfältigen Belegschaft auf die Bedürfnisse sprachlich heterogener Klienten abzustimmen, bedarf es koordinierter organisatorischer Anstrengungen auf der Grundlage der operativen Erfordernisse sowie gezielter Maßnahmen und wirksamer Kontrollverfahren.**

Damit die externe Kommunikation der Organisation wirksam ist, müssen die Sprachkenntnisse ihrer Bediensteten den Bedürfnissen ihrer Zielgruppen auf globaler, regionaler, nationaler und lokaler Ebene entsprechen, wobei die mandatsgemäßen sprachlichen Regelungen gebührend zu berücksichtigen sind.

22 Eine ausgewogene geografische Verteilung gilt nicht für Sprachendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. In Übereinstimmung mit dem Mandat der Generalversammlung wird jedoch gezielte Informationsarbeit unternommen, um die große Lücke an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern aus Afrika, Lateinamerika und der Karibik zu schließen.

23 Insgesamt nahmen 3.476 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sekretariats (9,5 Prozent des gesamten Personals) an der Umfrage teil.

24 Während die Frage die Mehrsprachigkeit des Personals verdeutlicht, sagt sie nicht notwendigerweise aus, dass diese Sprachkenntnisse für die eigenen Aufgaben relevant sind oder von der Organisation genutzt werden.

Abbildung 1. Sprachkompetenz der Sekretariatsbediensteten, Personalerhebung zur Mehrsprachigkeit (2022)

9 %

Ich beherrsche **eine Sprache** sicher

39 %

Ich beherrsche **zwei Sprachen** sicher

52 %

Ich beherrsche **drei Sprachen** (oder mehr) sicher

Sprachliche Vielfalt und mögliche sprachbedingte Nachteile

Die sprachliche Vielfalt im Sekretariat weist drei Dimensionen auf: Das Sekretariat agiert in einem sprachlich äußerst vielfältigen globalen Umfeld, es beschäftigt rund 37.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter[25] mit unterschiedlichem sprachlichen Hintergrund und es ist an Dienstorten mit eigenem sprachlichen Profil tätig. **Damit das Sekretariat seine Mandate wirksam und effizient erfüllen und ein vielfältiges, faires und inklusives Arbeitsumfeld gewährleisten kann, muss es unbedingt die sprachliche Vielfalt seiner Bediensteten wirksam steuern** und auf die sprachliche Vielfalt seines Tätigkeitsumfelds eingehen**.**

Sprache als zentrales Mittel der menschlichen Kommunikation trägt entscheidend dazu bei, soziale, kulturelle und wirtschaftliche Verbindungen herzustellen. Folglich finden sich Gemeinschaften oft um eine gemeinsame Sprache zusammen, und Sprache dient in der Regel als Indikator für die Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft, was in vielen Fällen auch eng mit der ethnischen Zugehörigkeit oder der nationalen Herkunft verknüpft ist. Dies wiederum bedeutet, dass sich sprachliche Präferenzen oft auch auf andere Merkmale der Vielfalt auswirken können und umgekehrt. Bei allen Aktivitäten des Sekretariats, sei es im Feld oder am Arbeitsplatz, **ist darauf zu achten, dass Maßnahmen, die der organisatorischen und kommunikativen Effizienz dienen, nicht ungewollt oder unbeabsichtigt zu sprachlichen Benachteiligungen oder Vorurteilen führen**.

25 Darüber hinaus stellt die Organisation Nichtbedienstete wie Praktikantinnen und Praktikanten, Freiwillige der Vereinten Nationen und Beraterinnen und Berater ein. Dieses Personal fällt nicht in den Anwendungsbereich des Rahmens.

Sprache als mögliche Ursache für Diskriminierung

„Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand."

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Art. 2

Wird beispielsweise von lokalen Gemeinschaften erwartet, dass sie sich an die dominierenden Arbeitssprachen anpassen, könnte dies zu Machtungleichgewichten führen, die das Gefühl der Eigenverantwortung, der Selbstbestimmtheit oder der Handlungsfähigkeit der lokalen Interessenträger untergraben könnten. Es könnte außerdem die Fähigkeit der Organisation beeinträchtigen, sich vor Ort Gehör zu verschaffen und verstanden und voll akzeptiert zu werden, oder ihre Glaubwürdigkeit oder ihren Ruf schädigen.

Auch am Arbeitsplatz könnten Bedienstete aufgrund ihres sprachlichen Hintergrunds in unterschiedlicher Weise benachteiligt sein:

- Während einige Bedienstete eine bestimmte Sprache bereits als Kleinkinder oder während ihrer ersten Schuljahre als primäre Bildungssprache sprechen, haben andere erst im Erwachsenenalter damit begonnen, sie zu lernen oder zu verwenden, so dass sich unterschiedliche Niveaus und Formen der Sprachkompetenz ergeben.
- Die sprachliche Distanz zwischen der Erstsprache (oder Hauptsprache) einer oder eines Bediensteten und der bei der Arbeit verwendeten Sprache(n) in Bezug auf Wortschatz, Grammatik, Schriftsystem, Phonetik und andere Aspekte kann zu erheblichen Unterschieden bei dem zum Erlernen und Verwenden einer bestimmten Sprache erforderlichen Aufwand führen.
- Das Erlernen einer zusätzlichen Sprache ist ein Aufwand, der auf Kosten des Erwerbs anderer relevanter Fähigkeiten gehen kann, sodass Bedienstete, die die jeweilige Sprache bereits beherrschen, einen Chancenvorteil haben, weil von ihnen nicht erwartet wird, dass sie den gleichen Zeit- und Arbeitsaufwand in das Erlernen einer weiteren Sprache auf dem gleichen Niveau investieren.

Die Politik der Vereinten Nationen im Bereich der Mehrsprachigkeit soll dazu dienen, sprachliche Barrieren und Vorurteile in Bezug auf drei Hauptgruppen zu vermeiden bzw. abzubauen:

- Mitgliedstaaten – angesichts der Vielfalt ihrer Amtssprachen
- Klienten-, Nutzer- und Trägerschaft – angesichts der Vielfalt ihrer sprachlichen Bedürfnisse
- Bedienstete des Sekretariats – eingedenk ihres sprachlichen Hintergrunds und ihrer Sprachkenntnisse

Sprachkenntnisse und Sprachlernbedarf

Mit der zunehmenden Globalisierung und Vernetzung der Welt sind Sprachkenntnisse im Sekretariat zunehmend unverzichtbar. **In Sprachkenntnisse zu investieren**, erweitert die Karrierechancen und **bringt der Organisation greifbaren Nutzen**, da Personen so in unterschiedlichen Ländern und Dienstorten mit spezifischen Sprachanforderungen einsetzbar sind, was wiederum zu den Zielen der Mobilitätspolitik[26] und zu einer wirksameren Mandatserfüllung beiträgt. Außerdem kann das Erlernen einer neuen Sprache eine bereichernde Erfahrung für das Personal sein, indem es das persönliche Wachstum und den Kompetenzerwerb fördert.

Sprachkenntnisse haben direkte wie indirekte Vorteile, da Sprachen selbst eine Fertigkeit sind, die unter anderem für Interaktionen mit Klienten und anderen Interessenträgern, das Verstehen sprachlicher Inhalte wie Dokumente und mündliche Äußerungen und die Erstellung von Produkten (wie Pressemitteilungen, Erklärungen, Berichte und Inhalte für soziale Medien) benötigt wird. Sprache ist außerdem ein Kommunikationsmedium, das die Zusammenarbeit zwischen Arbeitseinheiten möglich macht und über das andere Qualifikationen wie Fachkompetenzen, Werte und Verhaltensweisen und sogar die Erfahrung von Bediensteten und Bewerberinnen und Bewerbern bewertet werden.

In einer Organisation, die Personalstrategien entwirft und umsetzt und bei Neueinstellungen Mobilität verlangt, sollte die Ermittlung des Sprachlernbedarfs nicht nur auf die für die einzelnen Bediensteten und Stellen bestehenden aktuellen Lücken eingehen, sondern auch prognostizieren, wie sich dieser Bedarf auf der Ebene der gesamten Organisation oder einzelner Dienststellen entwickeln wird. Damit wird die Umsetzung der Mobilitätspolitik unterstützt und eine wirksame und reibungslose Personalplanung ermöglicht. In dieser Hinsicht **kann es nützlich sein, bei Bedarf Daten zu den Sprachkenntnissen der Bediensteten abrufen zu können, um verfügbare Sprachressourcen zu ermitteln, aktuelle und künftige Engpässe zu antizipieren und gegebenenfalls zu Rekrutierungs- und Kapazitätsaufbaustrategien beizutragen.**

Ausgangserwägungen betreffend Sprache

Damit das Sekretariat effizient arbeiten und seine Mandate wirksam erfüllen kann, müssen Sprachkenntnisse und der Sprachlernbedarf bei allen seinen Rekrutierungs- und Kapazitätsaufbaumaßnahmen gebührend berücksichtigt werden. Da sich die Verwendung von Sprache darauf auswirkt, wie die Organisation mit Interessenträgern interagiert und mit ihnen Arbeitspartnerschaften eingeht und wie sie von den Menschen vor Ort und auf der ganzen Welt wahrgenommen wird, **sollten Sprachen bei der Gestaltung neuer Arbeitsprozesse von vornherein berücksichtigt werden**. In der Planungsphase wären unter anderem folgende Fragen zu klären:

- Bei welchen Sprachen können die Vereinten Nationen davon ausgehen, dass ihre Klienten, Partner, Bedienstete und/oder potenzielle Anbieter sie in dem neuen Arbeitsablauf verwenden?

26 Verwaltungsanweisung ST/AI/2023/3.

- Mit welcher Sprache oder welchen Sprachen wäre Klienten am besten gedient?
- In welcher Sprache oder welchen Sprachen sollten Dokumente idealerweise verfasst werden?
- Wird eine Übersetzung oder Verdolmetschung benötigt? Wenn ja, aus und in welche Sprache(n)? Wenn nicht, in welcher Sprache bzw. in welchen Sprachen wird die interne und die externe Kommunikation erfolgen?
- Wie gut sind die Sprachkenntnisse der beteiligten Bediensteten auf die Erfordernisse des neuen Ablaufs abgestimmt?
- Werden bei den entsprechenden Rekrutierungsverfahren die erforderlichen Sprachkenntnisse berücksichtigt?
- Wie wird gegebenenfalls dem Sprachlernbedarf Rechnung getragen?
- Wie kosteneffizient werden die sprachlichen Anforderungen des Ablaufs durch den vorgeschlagenen Ansatz erfüllt?
- Wurden die Kosten für die Gewährleistung der erforderlichen mehrsprachigen Kommunikation korrekt veranschlagt?

Abschnitt 3.

Mehrsprachigkeit: Herausforderungen und Chancen

Abschnitt 3.

Mehrsprachigkeit: Herausforderungen und Chancen

Im Jahr 2022 fand eine umfassende Überprüfung der Mehrsprachigkeit bei den Vereinten Nationen statt, der eine Analyse der bestehenden Mandate, Politikvorgaben, Regelungen, Vorgehensweisen und Empfehlungen von Aufsichtsorganen sowie in Dienststellen und bei Bediensteten des Sekretariats erhobene Erkenntnisse zugrundelagen.[27] Die wichtigsten Ergebnisse, die den mehrsprachigen Charakter der Tätigkeit und der Bediensteten wie auch verbesserungsbedürftige Bereiche und Verbesserungschancen erkennen lassen, werden im Folgenden thematisch aufgeschlüsselt.

Mehrsprachigkeit in der Praxis

Die Vereinten Nationen nutzen eine Vielzahl digitaler und herkömmlicher Plattformen, um Unterstützung für ihre Ziele, Aufgaben und Tätigkeiten über ihre drei Säulen hinweg — Frieden und Sicherheit, nachhaltige Entwicklung und Menschenrechte — aufzubauen. Sie erreichen Millionen von Menschen mit verlässlichen, objektiven Informationen und einer inklusiven Botschaft, die die Öffentlichkeit, die Zivilgesellschaft, den Privatsektor und die Mitgliedstaaten in die Lage versetzen, an der Arbeit der Vereinten Nationen teilzuhaben. Das Prinzip der Mehrsprachigkeit gestattet es der Organisation, ihren Wirkungsbereich auf alle Teile der Welt auszudehnen. So sind beispielsweise die Informationszentren der Vereinten Nationen mit 59 Feldbüros, die 139 Länder abdecken, weltweit präsent; sie übersetzen oder erstellen Materialien in 134 Sprachen und bieten Zielgruppen vor Ort Orientierung in der Kommunikation über die Tätigkeit der Vereinten Nationen. Mit ihren Auftritten in den sozialen Medien erreichen sie rund 32 Millionen Menschen.[28]

Darüber hinaus gewährleistet das Sekretariat mit seinen Aktivitäten im Bereich Konferenzmanagement im Rahmen eines weltweit koordinierten Vorgehens gemäß den von der Generalversammlung in ihren Resolutionen über die Konferenzplanung erteilten Mandaten und geleitet von den Grundsätzen der Kundenorientierung, Kosteneffizienz und höherwertiger Dienstleistungen sowie der Zugänglichkeit der Dienste und der Nachhaltigkeit seiner Tätigkeit nach wie vor die reibungslose Bereitstellung von Konferenzdiensten für zwischenstaatliche Prozesse. So wurde 2022 etwa das Ziel der gleichzeitigen Herausgabe von Dokumenten in den per Mandat festgelegten Amtssprachen vollständig erreicht. Daneben wurden 243 Millionen Wörter übersetzt, und für 21.511 Sitzungen fand eine Simultanverdolmetschung statt.[29]

Die Generalversammlung hat allgemeine Grundsätze festgelegt, so etwa „die überragende Bedeutung der Gleichheit der sechs Amtssprachen".[30] Dieser Gleichbehandlungsgrundsatz gilt jedoch ausschließlich für Produkte, für deren Vorlage, Bearbeitung und Herausgabe mandatsmäßig fest-

27 Die Methodik ist im Anhang dargestellt.
28 Siehe www.un.org/en/department-of-global-communications/worldwide/united-nations-information-centres.
29 Siehe den jüngsten Bericht des Generalsekretärs über die Konferenzplanung (A/78/96).
30 Zuletzt bekräftigt in Resolution 76/268 der Generalversammlung über die Mehrsprachigkeit.

gelegte Zeitrahmen und Leitlinien bestehen, beispielsweise offizielle Berichte, Erklärungen des Generalsekretärs und die Verdolmetschung der Sitzungen von Organen der Vereinten Nationen. Für andere Produkte liegen, wie von etlichen Institutionen vermerkt, keine konkreten Mandate vor, und es fehlen Orientierungshilfen und zweckgebundene Ressourcen zur adäquaten Deckung des Kundenbedarfs im Hinblick auf Kommunikationssprachen, sei es auf globaler oder lokaler Ebene. In der Folge werden Übersetzungs- und Lokalisierungsaufgaben häufig von ungeschultem Personal übernommen oder bisweilen an externe Freiwillige oder Geber vergeben.

Die Fähigkeit des Sekretariats zur Verarbeitung von Informationsquellen in allen sechs Amtssprachen gleichermaßen könnte auch durch die erheblichen Disparitäten zwischen den Amtssprachen beeinträchtigt werden, die die Generalversammlung bei den Sprachanforderungen in Stellenausschreibungen festgestellt hat.[31]

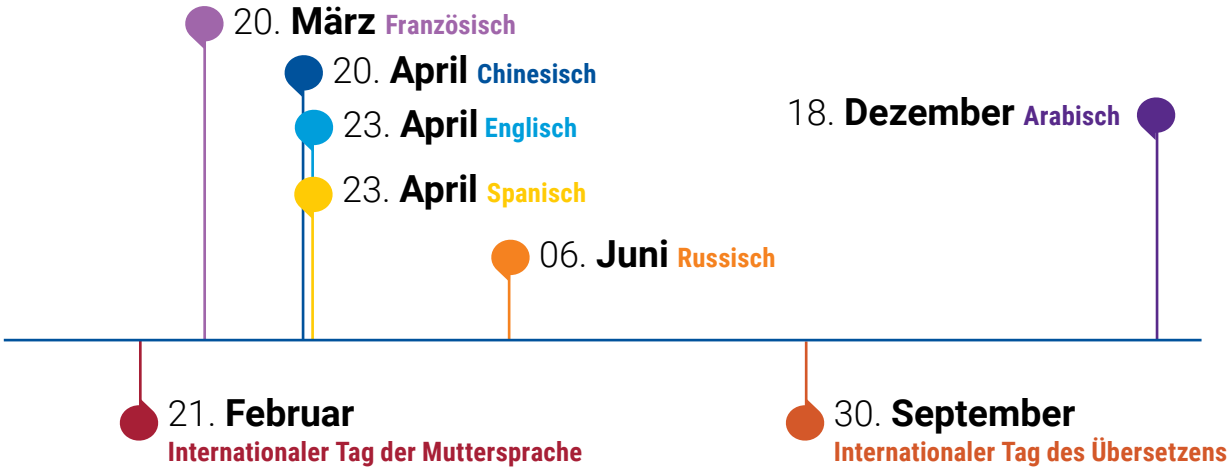
Mehrsprachigkeit feiern

Den einzelnen Sprachen gewidmete Tage wurden 2010 eingeführt, um Mehrsprachigkeit und kulturelle Vielfalt zu würdigen und die Gleichstellung der Amtssprachen innerhalb der gesamten Organisation zu fördern. Die Dienstorte begehen für jede der sechs Amtssprachen einen gesonderten Tag.

Das Ziel der Sprachentage ist es, zu unterhalten und zu informieren und so dafür zu sorgen, dass die Geschichte, die Kultur und die Errungenschaften, die mit jeder Sprache verbunden sind, innerhalb der Gemeinschaft der Vereinten Nationen stärker bekannt gemacht und geachtet werden.

Weitere Anlässe zur Feier der Mehrsprachigkeit sind der Internationale Tag der Muttersprache (21. Februar) und der Internationale Tag des Übersetzens (30. September, gemäß Resolution 71/288.)

Sprachentage



31 Resolution 76/268, Ziff. 72 („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“).

Was lokale Sprachen anbelangt, so hat die Generalversammlung anerkannt, wie wichtig es ist, mit der einheimischen Bevölkerung vor Ort zu kommunizieren, und bekräftigt, dass eine gute Beherrschung der Amtssprache oder der Sprachen, die im Wohnsitzland gesprochen werden, von Vorteil ist.[32] Angehörige von Feldmissionen sollten in der Lage sein, mit der einheimischen Bevölkerung zu interagieren, um ihr besser zu Diensten sein zu können. Hierzu gehören ausreichende Sprachkenntnisse, gegebenenfalls auch in anderen Sprachen als den Arbeitssprachen. Die meisten Feldmissionen sind in einem Umfeld tätig, in dem eine oder mehrere Sprachen der Vereinten Nationen verbreitet sind, so beispielsweise Arabisch in Nordafrika und Westasien oder Spanisch in Lateinamerika. Diese regional bedeutsamen Sprachen werden vielseitig eingesetzt. Sie können — oft in Kombination mit einer oder beiden Arbeitssprachen (Englisch und Französisch) des Sekretariats — als Verhandlungssprache während Sitzungen dienen. Sie spielen auch eine wichtige Rolle bei Interaktionen mit lokalen Interessenträgern, darunter Behörden, die Zivilgesellschaft, Lieferanten und Ortskräfte. Die quantitative Analyse hat jedoch gezeigt, dass Bedienstete, die mit Kernaufgaben betraut sind, bisweilen nicht über angemessene Kenntnisse in diesen regional oder lokal bedeutsamen Amtssprachen verfügen und dass die entsprechende Sprachkompetenz bei der Rekrutierung nicht konsequent gefordert wurde. Dies kann zu organisatorischen Herausforderungen, Effizienzverlusten und erheblichen Übersetzungs- und/oder Dolmetschkosten führen.

Mehrsprachigkeit und der Werte- und Verhaltensrahmen der Vereinten Nationen

Der 2021 eingeführte Werte- und Verhaltensrahmen der Vereinten Nationen beschreibt zugleich die aktuelle und die angestrebte Organisationskultur. Innerhalb des Rahmens ist die Mehrsprachigkeit dem Wert der Inklusion zugeordnet, da sie als einer der grundlegenden Werte der Organisation anerkannt ist, der zur Erreichung der in Artikel 1 der Charta verankerten Ziele der Vereinten Nationen beiträgt.

Unter dem Werteaspekt wird die Notwendigkeit, „der Verpflichtung der Vereinten Nationen auf ... Mehrsprachigkeit ... nachzukommen, um ein günstiges Arbeitsumfeld für alle zu schaffen“, „Maßnahmen zu ergreifen, um die eigenen Vorurteile, Stereotype und Präferenzen in Bezug auf andere ... Sprachen ... abzubauen“ und „mit anderen ungeachtet der ... Sprache ... wirksam zusammenzuarbeiten“ im Werte- und Verhaltensrahmen ausdrücklich hervorgehoben. Des Weiteren wird stark die Notwendigkeit betont, „aktiv vielfältige Perspektiven, Denkweisen, Erfahrungen und Meinungen einzuholen und in die Entscheidungsfindung einzubeziehen“, „Verantwortung dafür zu übernehmen, die Faktoren zu verstehen, die zu Ausgrenzung beitragen, und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle entfalten können,“ und „Sensibilität gegenüber kulturellen Unterschieden sowie ein Bewusstsein dafür zu zeigen, wie Handlungen und Verhalten in anderen Kulturen wahrgenommen werden können“. Alle diese Aspekte setzen indirekt eine hinreichende sprachliche Kompetenz, die den Zugang zu einer Vielzahl von Quellen und zum Verständnis kultureller Unterschiede eröffnet, voraus.

32 Siehe beispielsweise Resolution 71/263, Ziff. 11.

Sprache wird im Werte- und Verhaltensrahmen auch als ein potenzieller Faktor für Machtmissbrauch angesehen („Macht, Vorrechte oder Befugnisse, die sich unter anderem durch ... Sprache ... ergeben, nicht zu missbrauchen"). Ferner kommt Sprache indirekt in der Notwendigkeit zum Ausdruck, „die Komplexität lokaler Kontexte und den Wert lokalen Wissens anzuerkennen und beide in die Entscheidungsfindung einzubeziehen", was implizit eine angemessene Sprachkompetenz voraussetzt, um die Gegebenheiten vor Ort besser erfassen zu können.

Sprachkompetenz spielt auch eine maßgebliche Rolle für das Verhalten, das von Bediensteten im Einklang mit dem Werte- und Verhaltensrahmen erwartet wird. Um sich wirksam „vernetzen und zusammenarbeiten" zu können, sind Bedienstete auf allen Ebenen gehalten, „Chancen zur Zusammenarbeit mit anderen zu nutzen und dabei Sprach[...]kompetenzen voll auszuschöpfen". Unter „Ergebnisse mit positiven Auswirkungen erzielen" sind die Bediensteten gehalten, „Sprachkenntnisse einzusetzen, um Ergebnisse und bestmögliche Wirkung zu erzielen". Alle Bediensteten sind ferner unter dem Stichwort „Lernen und persönliche Entwicklung" aufgerufen, „Bereitschaft zum Erlernen von Sprachen und entschlossenes Eintreten für die Mehrsprachigkeit [zu] zeigen", und hochrangige Führungskräfte sollen „Ressourcen für Lernmöglichkeiten bekanntmachen und bereitstellen, die den Aufbau eines flexiblen, multidisziplinären, von Werten getragenen und mehrsprachigen Personalbestands unterstützen". Überdies werden Sprachkenntnisse, wenn auch unter „Analysieren und Planen" nicht explizit genannt, von allen Bediensteten benötigt, damit sie „Daten aus einer Vielzahl unterschiedlicher und verlässlicher Quellen erheben, analysieren und bewerten [können], um Probleme einzugrenzen und eine faktengestützte Entscheidungsfindung zu untermauern".

Mehrsprachigkeit am Arbeitsplatz

Arbeitssprachen

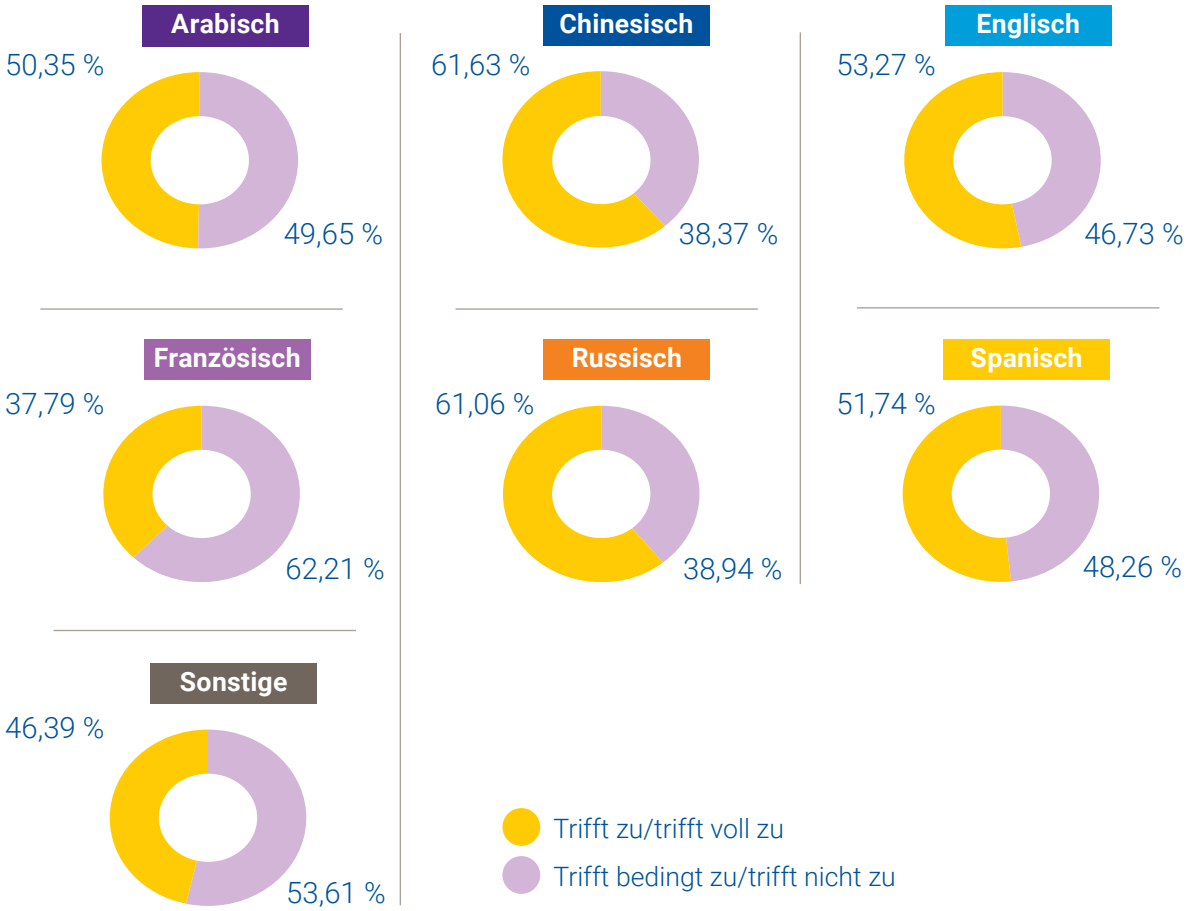
Die Generalversammlung hat mehrfach bekräftigt, dass die Gleichstellung der beiden Arbeitssprachen des Sekretariats geachtet werden muss, und zugleich bei Vorliegen eines entsprechenden Mandats (beispielsweise in den Regionalkommissionen) die Verwendung zusätzlicher Arbeitssprachen an bestimmten Dienstorten bestätigt.[33] In seinem Bulletin ST/SGB/212 zur Verwendung der Arbeitssprachen des Sekretariats unterstrich der Generalsekretär 1985 „einmal mehr den großen Wert, den [er] der Gewährleistung sprachlicher Ausgewogenheit bei den Sekretariatsbediensteten [beimisst]," und verwies erneut auf „die Politik des Sekretariats für die Verwendung seiner Arbeitssprachen", hielt indes fest, dass diese Politik zwar „gut etabliert" sei, jedoch „nicht vollständig umgesetzt" werde.

Ungleichheiten machen sich bei den Stellenausschreibungen bemerkbar: So setzten beispielsweise 94,8 Prozent der 2019 auf Inspira, dem Personalrekrutierungsportal der Organisation, veröffentlichten Stellenangebote Englisch voraus, während Französisch in 11,4 Prozent der Fälle gefordert wurde.[34] Auch die 2022 durchgeführte Personalerhebung zur Mehrsprachigkeit zeigte einige erhebliche Unterschiede in der diesbezüglichen Wahrnehmung. So gaben beispielsweise Befragte, die Französisch als ihre Hauptsprache nannten, häufiger als jede der anderen genannten Sprachgruppen an, dass die Aussage „Bei den Vereinten Nationen steht es mir frei, in jeder der

33 Siehe unter anderem die Resolutionen 76/268 und 77/278.
34 Siehe A/75/798.

Arbeitssprachen meiner Institution (Englisch oder Französisch oder zusätzliche, für die Regionalkommissionen geltende Arbeitssprachen) zu arbeiten," auf sie nicht oder nur bedingt zutreffe (siehe Abbildung 2). Diese Ergebnisse spiegelten sich auch in qualitativen Erhebungen während bilateraler Sitzungen mit ausgewählten Dienststellen des Sekretariats wider (siehe Anhang). Im Hinblick auf die Gleichbehandlung von Bewerbungen ungeachtet der Arbeitssprache, in der sie eingereicht werden, wurde der Mangel ausreichender Sprachkapazitäten bei den einstellenden Managerinnen und Managern als Hindernis angeführt.

Abbildung 2. Antworten auf die Aussage „Bei den Vereinten Nationen steht es mir frei, in jeder der Arbeitssprachen meiner Institution (Englisch oder Französisch oder zusätzliche, für die Regionalkommissionen geltende Arbeitssprachen) zu arbeiten": Verteilung nach Hauptsprache der Befragten, Personalbefragung 2022 zur Mehrsprachigkeit



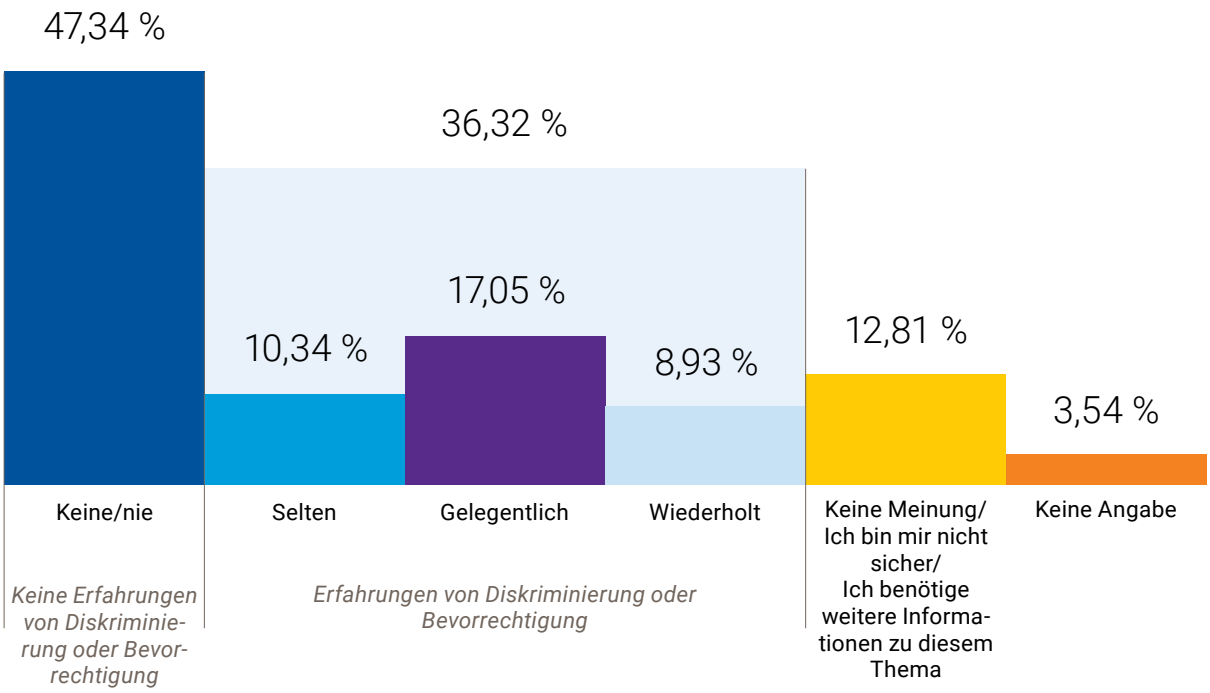
Chancengleichheit, Inklusion und sprachliche Präferenzen

Quantitative und qualitative Daten, die während der Ausarbeitung dieses Strategischen Rahmens zusammengestellt wurden, lassen mögliche Problembereiche im Hinblick auf sprachliche Vielfalt und Inklusion erkennen. So gab beispielsweise fast ein Drittel der Befragten in der Personalerhebung von 2022 zur Mehrsprachigkeit an, dass die Aussage „Bei den Vereinten Nationen haben Bewerberinnen und Bewerber, die die Stellenanforderungen erfüllen, unabhängig von ihrem sprachlichen Hintergrund dieselben Beschäftigungschancen" oder die Aussage „Bei den Vereinten Nationen haben Bedienstete, die die Stellenanforderungen erfüllen, unabhängig von ihrem sprachlichen Hintergrund dieselben Beförderungschancen" nicht oder nur bedingt zutreffe.

Abbildung 3. Einschätzung der Befragten zu acht Aussagen zur sprachlichen Vielfalt und Inklusion bei den Vereinten Nationen, Personalerhebung 2022 zur Mehrsprachigkeit

Insgesamt gaben 36,3 Prozent der Befragten außerdem an, sie hätten Diskriminierung/Benachteiligung/Vorurteile aufgrund der Sprache oder eines Akzents oder Bevorrechtigung/Vorzugsbehandlung aufgrund der Sprache oder eines Akzents erfahren oder miterlebt, und knapp 9 Prozent von ihnen gaben an, solche Vorfälle mehrfach erfahren zu haben.

Abbildung 4. Erfahrungen der Befragten mit Diskriminierung, Benachteiligung oder Vorurteilen aufgrund der Sprache oder eines Akzents oder mit Bevorrechtigung oder Vorzugsbehandlung aufgrund der Sprache oder eines Akzents, Personalerhebung 2022 zur Mehrsprachigkeit



Nicht nur wird Englisch (im Unterschied zu den anderen Arbeits- oder Amtssprachen) in nahezu allen Stellenausschreibungen gefordert; auch Personalauswahlverfahren, einschließlich Einstellungsgesprächen, werden laut Konsultationen in thematischen Untergruppen und bilateralen Sitzungen, gewöhnlich auf Englisch geführt. Englisch wird mit anderen Worten in der Regel als Kommunikationsmedium herangezogen, um festzustellen, ob Bewerberinnen und Bewerber die Zulassungs- oder Eignungskriterien erfüllen. Zwar werden die Sprachanforderungen anhand der Tätigkeitsbeschreibung festgelegt, doch kann dies Bewerberinnen und Bewerber mit Englisch als Hauptsprache unbeabsichtigt bevorteilen.

In der Personalerhebung von 2022 zur Mehrsprachigkeit war eine durch das Sprachenprofil bedingte Ungleichbehandlung von Bewerberinnen und Bewerbern für 33 Prozent der Befragten und von Bediensteten für 31 Prozent der Befragten wahrnehmbar. Zudem gaben 15 Prozent der Befragten an, dass sie bei der Beilegung von Konflikten am Arbeitsplatz keine Unterstützung in ihrer bevorzugten Arbeitssprache erhalten könnten.

Mehrsprachigkeit und Personalmanagement

Die hier vorgestellten Ergebnisse sind vor dem Hintergrund eines 2023 durchgeführten Projekts zu sehen, das einstellende Managerinnen und Manager in die Lage versetzten sollte, die Sprachanforderungen in Stellenausschreibungen und Sprachbewertungen im Rekrutierungsverfahren an dem Sprachrahmen der Vereinten Nationen auszurichten und zu einem wirksameren, gerechteren und effizienteren Personalauswahlsystem beizutragen. Zudem war zu diesem Zeitpunkt eine umfassende Stellenanalyse im Gange, deren Ziel darin bestand, Zuständigkeiten und Aufgaben und die damit verbundenen Anforderungen an Fähigkeiten und Kompetenzen, einschließlich Sprachkenntnissen, zu aktualisieren.

Sprachanforderungen in Stellenangeboten

Die im Zuge der Schreibtischstudie ermittelten Unstimmigkeiten bei der Aufnahme von Sprachanforderungen in Stellenangebote zeigten den Bedarf an einheitlichen, gebrauchsfertigen und auf Branchenstandards beruhenden Mitteln zur Festlegung solcher Sprachanforderungen im Einklang mit dem damals kurz vor der Veröffentlichung stehenden Sprachrahmen der Vereinten Nationen.[35] So waren beispielsweise die Termini für die Kategorisierung der Sprachkenntnisse nicht eindeutig festgelegt und variierten daher über die einzelnen Ausschreibungen, Berufsfamilien und/oder Institutionen hinweg erheblich. Zudem entsprach nur ein geringerer Teil der Ausschreibungen exakt den bestehenden Leitlinien der Generalversammlung im Hinblick auf Sprachanforderungen.[36]

Sprachrahmen der Vereinten Nationen — Auszug aus ST/SGB/2023/2

„Der Sprachrahmen der Vereinten Nationen soll bei dem Erwerb, der Bewertung und der Zertifizierung von Sprachkenntnissen innerhalb des Sekretariats Einheitlichkeit herstellen. Die Verabschiedung des Rahmens soll einen effizienteren Umgang mit den Sprachkenntnissen der Bediensteten in allen Aspekten der Personalsteuerung (beispielsweise Personalplanung, Rekrutierung, Weiterbildung und berufliche Entwicklung) durch ein gemeinsames Modell für den Sprachenerwerb von Bediensteten und durch die Zulassung gemeinsamer Bewertungskriterien für einen verlässlicheren und tragfähigeren Bewertungs- und Zertifizierungsprozess unterstützen, der die Gleichbehandlung der Sprachen und die stärkere Anerkennung der Sprachkenntnisse des Personals im Sekretariat fördert.“

35 Das Bulletin des Generalsekretärs „Sprachrahmen der Vereinten Nationen und Einstufung von Sprachkenntnissen“ (ST/SGB/2023/2) wurde im April 2023 herausgegeben.
36 Resolution 71/263, Ziff. 10 und 11.

Bewertung von Sprachkenntnissen im Zuge der Personalauswahl

Die Schreibtischstudie und der Konsultationsprozess ließen erkennen, dass es eines sekretariatsweit einheitlichen Verfahrens[37] bedarf, um die kohärente Bewertung der Sprachkompetenz sicherzustellen. Die Personalerhebung von 2022 über Mehrsprachigkeit zeigte, dass kompetenzbezogene Bewerbungsgespräche die von einstellenden Managerinnen und Managern am häufigsten eingesetzte Methode zur Bewertung von Sprachkenntnissen waren, insbesondere für Kenntnisse anderer Sprachen als des Englischen. Dies wirft jedoch Fragen zur Verlässlichkeit solcher Bewertungen auf, da gemeinsame Bewertungsmethoden (beispielsweise Kriterien und Punkteschemata) zur genauen, kohärenten und differenzierten Evaluierung der Kompetenz der jeweiligen Bewerberinnen und Bewerber fehlen. Orientierungshilfen werden benötigt, um die einstellenden Managerinnen und Manager dabei zu unterstützen, sprachliche Mindestanforderungen für Stellenausschreibungen kohärenter und objektiver festzulegen und die in Stellenausschreibungen genannten besonderen sprachlichen Anforderungen bei der Zusammensetzung der Auswahlgremien zu berücksichtigen.[38] Hinzu kommt, dass in Bewerbungsgesprächen bestenfalls mündliche Sprachkenntnisse (Hörverständnis und Sprechen) bewertet werden können, während der jeweilige Tätigkeitsbereich unter Umständen besondere schriftliche Sprachkenntnisse (Schreib- oder Lesekompetenz) erfordert.

Im Rahmen des Programms „Staff Selection 2.0“ (Personalauswahl 2.0) begann der Bereich Personal, die Sprachanforderungen und die Bewertung der Sprachkenntnisse an dem Sprachrahmen der Vereinten Nationen auszurichten, mit dem Ziel, zu einem wirksameren, gerechteren und effizienteren Personalauswahlsystem beizutragen. Das Projekt verfolgt die konkreten Ziele, a) die sprachlichen Anforderungen anhand der Tätigkeitsbeschreibung festzulegen, wie von der Generalversammlung erbeten, b) die sprachlichen Anforderungen an dem Sprachrahmen auszurichten, c) die Sprachkenntnisse von Bewerberinnen und Bewerbern anhand der sprachlichen Anforderungen des jeweiligen Stellenangebots unter Heranziehung des Sprachrahmens zu prüfen und d) die Bewerberinnen und Bewerber in die Lage zu versetzen, das Niveau ihrer Sprachkenntnisse anhand des Sprachrahmens korrekt anzugeben.

Geografische Vertretung und Kundenorientierung

Zur Erfüllung ihrer Mandate benötigen die Vereinten Nationen zur rechten Zeit und am rechten Ort Personal mit den passenden Kompetenzen (einschließlich spezifischer Fach- und Sprachkenntnisse). Sie müssen zudem ihre Ziele betreffend die Vielfalt, einschließlich der geografischen Vielfalt, ihres Personals erreichen. Die Beherrschung der Amtssprachen beispielsweise ist jedoch in den Mitgliedstaaten nicht in gleichem Maße gegeben. Dieses Ungleichgewicht birgt das Risiko widerstreitender Bedürfnisse, da das für die Organisation geltende Gebot der Kundenorientierung unter Umständen mit dem Ziel der ausgewogenen geografischen Vertretung kollidiert, je nachdem, an welchen Einsatzorten die Vereinten Nationen tätig sind, was sich mit der Einrichtung

37 Mit Ausnahme der Auswahlverfahren für die Sprachendienste, in denen die Fachkompetenz von Bewerberinnen und Bewerbern (beispielsweise im Übersetzen, Redigieren, Verfassen von Zusammenfassungen oder Dolmetschen) einheitlich getestet werden.

38 Gemäß Resolution 76/268 der Generalversammlung, Ziff. 84 („bittet den Generalsekretär, durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass die in Stellenangeboten genannten besonderen sprachlichen Anforderungen bei der Zusammensetzung der Auswahlgremien für die Einstellung von Bediensteten der Vereinten Nationen berücksichtigt werden, nimmt Kenntnis davon, wie schwierig es ist, Gremien einzusetzen, deren Mitglieder die zusätzliche Sprache beherrschen, und bittet den Generalsekretär, die Möglichkeit zu erwägen, dieses Problem mittelfristig zu beheben“).

und Schließung von Feldeinsätzen fortwährend ändert. Es sollten Datenerfassungssysteme eingerichtet werden, die überwachen, ob und wie sprachliche Anforderungen die geografische Vertretung gegebenenfalls beeinträchtigen, und es sollten Anstrengungen zur Minderung solcher Risiken unternommen werden.

Sprachausbildung

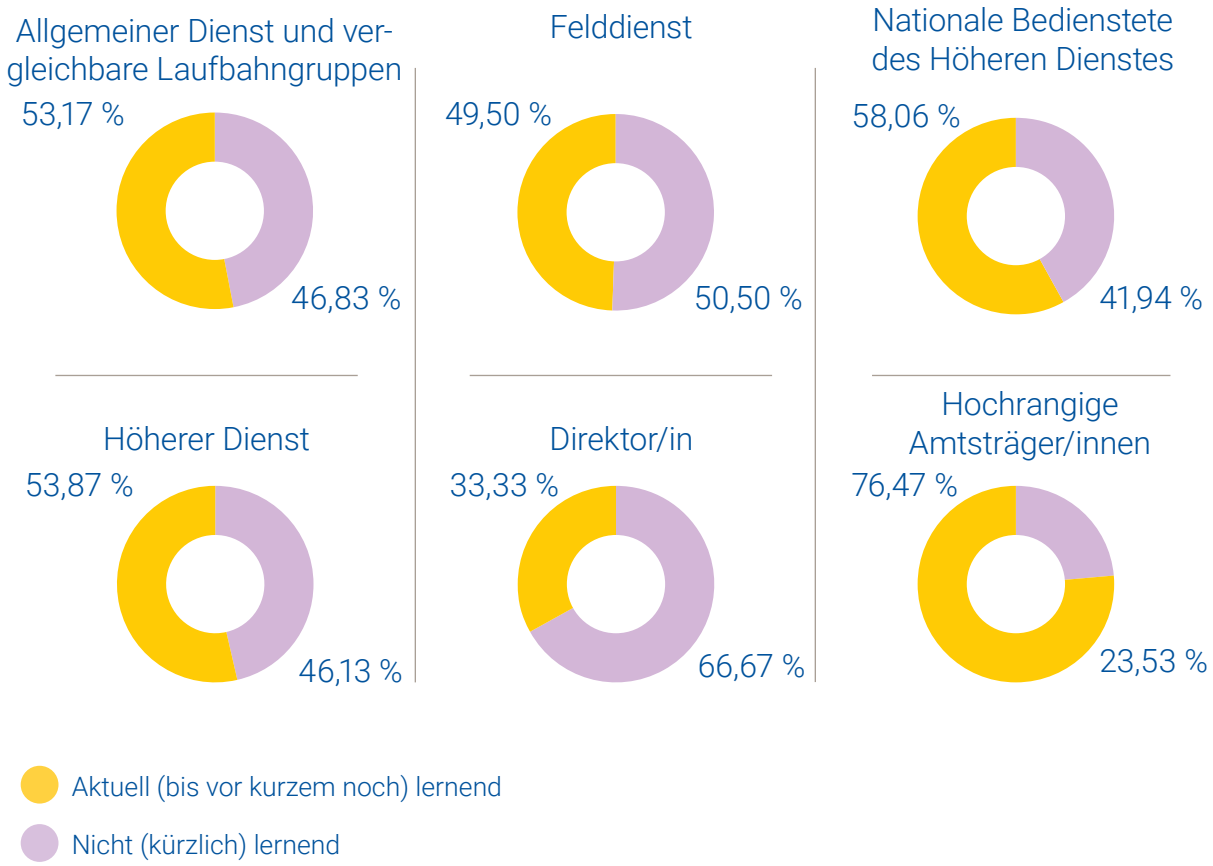
Das Erlernen von Sprachen schult die Kommunikationsfähigkeiten und -kompetenzen, fördert die berufliche Entwicklung, ist für Mobilität und Anpassungsfähigkeit unverzichtbar und vermittelt den Bediensteten die Erfahrung, anderen zuzuhören und von ihnen zu lernen. Mehrsprachigkeit ist ein Ausdruck der Wissbegierde. In diesem Sinne verstärkt der Sprachrahmen der Vereinten Nationen das Bekenntnis zur Mehrsprachigkeit unter den Bediensteten, indem er gewährleistet, dass der Sprachenerwerb vereinheitlicht wird und sich auf unterschiedlichen Ebenen auf die Ergebnisse und die Leistung auswirkt. Der Sprachrahmen definiert Sprache als Kompetenz (Wissen und aktiver Gebrauch) und legt vier Niveaus der Sprachbeherrschung fest, die für alle Sprachen gleichermaßen gelten, an allen Dienstorten einheitlich verwendet werden und auf die Planungs- und Bewertungserfordernisse der Sprachausbildung zugeschnitten sind.

Das Angebot an Sprachkursen unterscheidet sich je nach Standort, wobei die 2019 und 2022 durchgeführten Personalerhebungen über Mehrsprachigkeit Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit des Lernangebots mit den geltenden Arbeitszeiten ergaben. Dennoch nahmen zwischen 2019 und 2022 insgesamt 2.510 Sekretariatsbedienstete an Prüfungen zum Nachweis von Sprachkenntnissen teil. Überdies gaben mehr als die Hälfte der Befragten in der Personalerhebung von 2022 an, dass sie gerade eine Sprache erlernten oder dies in den beiden vorangegangen Jahren getan hätten (siehe Abbildung 5). Dieser Anteil zeigt ebenso wie die Anzahl der Bediensteten, die eine Sprachprüfung ablegten, echtes Interesse am Sprachenerwerb auf Seiten des Personals. Die Angebote an Sprachkursen werden jedoch eher als eine von den dienstlichen Aufgaben und Pflichten losgelöste Zusatzleistung wahrgenommen und nicht als Instrument zur Leistungssteigerung. Das Bestehen einer Sprachprüfung berechtigt die Bediensteten des Allgemeinen Dienstes und vergleichbarer Laufbahngruppen zum Bezug einer Sprachenzulage.[39] Um die Bediensteten des Höheren Dienstes und der oberen Führungsebenen ebenfalls zum Erlernen zusätzlicher Amtssprachen zu bewegen und sie entsprechend den operativen Bedürfnissen zur Arbeit in unterschiedlichen Umfeldern zu befähigen, könnten vergleichbare Maßnahmen finanzieller oder nichtfinanzieller Art, einschließlich der Wiedereinführung von Anreizen zum Erlernen von Sprachen, in Erwägung gezogen werden.[40]

39 Siehe Regel 3.8 des Personalstatus und der Personalordnung, einschließlich der vorläufigen Personalordnung, der Vereinten Nationen (ST/SGB/2023/1/Rev.1).

40 Anreize zum Erlernen von Sprachen für Bedienstete des Höheren Dienstes und der oberen Führungsebenen galten in der Zeit vor 2017. Im Jahr 2022 beschloss die Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst, die Frage der Anreize zum Erlernen von Sprachen in der nächsten umfassenden Überprüfung des Vergütungspakets erneut aufzugreifen (siehe A/77/30).

Abbildung 5. Antworten auf die Frage „Erlernen Sie derzeit aktiv eine Sprache oder haben Sie dies in den vergangenen beiden Jahren getan?“, nach Laufbahngruppe, Personalerhebung 2022 zur Mehrsprachigkeit



Die Pandemie der Coronavirus-Krankheit (COVID-19) bot neue Chancen für den Fernunterricht, die von den Bediensteten an Dienstorten mit ansonsten begrenztem Zugang zu Sprachausbildung sehr geschätzt wurden. Allerdings wurden solche Angebote vor Ort organisiert und waren weder koordiniert noch kohärent genug, um möglichst viele potenzielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu erreichen.

Darüber hinaus werden bei Feldmissionen zwar Sprachkurse in den Ortssprachen nachgefragt, insbesondere auf Seiten international rekrutierter Bediensteter, doch fällt es den Institutionen schwer, qualifizierte Lehrkräfte für den Sprachunterricht anzuziehen, insbesondere in Krisengebieten und/oder bei strengen Sicherheitsauflagen für den Zugang zu den Räumlichkeiten an Härtedienstorten.

Mehrsprachigkeit und Rechenschaftslegung, Aufsicht und Evaluierung

Die Generalversammlung erkennt Mehrsprachigkeit als einen der Grundwerte der Organisation an, der Generalsekretär hat sie zu einer seiner Prioritäten erklärt, und sie ist seit 2018 Teil aller Zielvereinbarungen hochrangiger Führungskräfte. Die Messung von Fortschritten in der Mehrsprachigkeit setzt den Zugang zu nach Sprachen aufgeschlüsselten Daten voraus, um datengestützte Entscheidungsprozesse im Einklang mit der Strategie des Generalsekretärs zur Förderung eines durchgängig datengestützten Handelns unterstützen zu können. Viele Stellen des Sekretariats haben jedoch in der Vergangenheit Probleme bei der Erhebung der betreffenden Daten gemeldet.

Während die Erfüllung der Mandate zur Mehrsprachigkeit bei den Produkten des Sekretariats wie beispielsweise offiziellen Dokumenten, Veröffentlichungen und Pressemitteilungen ohne Weiteres messbar ist und auch regelmäßig gemessen wird, liegen keine standardisierten quantitativen Indikatoren zur Mehrsprachigkeit des Personals vor, die sich zur Festlegung, Überwachung und Evaluierung entsprechender politischer Zielvorgaben heranziehen ließen.

Standardisierte Daten zu Sprachanforderungen in Stellenangeboten werden von Zeit zu Zeit ad hoc erhoben, und die Sprachkompetenz von Bewerberinnen und Bewerbern wird durchgängig in Form von Selbstauskünften in den Bewerberprofilen auf Inspira erfasst. Diese Informationen sind zwar auf Inspira verfügbar, lassen sich jedoch nicht ohne Weiteres zu Analysezwecken auf zentraler Ebene oder auf der Ebene der jeweiligen Dienststelle abrufen. Zudem ergab eine Überprüfung der Sprachausbildung innerhalb der Organisation, dass Nachfrage (zur Verbesserung der funktionsrelevanten Leistung) und Angebot auseinanderklaffen. Daten zu Anmeldungen, Prüfungen und Abbruchquoten sind verfügbar, lassen jedoch nicht deutlich erkennen, wie die Kursangebote die sprachlichen Kapazitätslücken in bestimmten Dienststellen schließen sollen und ob dies auch gelingt. Dies liegt teils daran, dass Sprachkurse nicht auf Bedienstete des Sekretariats beschränkt sind, sondern einem breiteren Publikum offenstehen, wobei die Anspruchskriterien und Kursgebühren je nach Anbieter der Sprachausbildung variieren. Die Organisation wird auch in Zukunft prioritär alle Chancen wahrnehmen, das Potenzial von Daten zur Verbesserung von Entscheidungsprozessen und Politikberatung zu nutzen.[41]

41 Siehe den Bericht des Generalsekretärs über Mehrsprachigkeit (A/75/798).

Abschnitt 4.

Strategische Vision für die Mehrsprachigkeit im Sekretariat

Abschnitt 4.

Strategische Vision für die Mehrsprachigkeit im Sekretariat

Der Schwerpunkt dieses Strategischen Rahmens liegt auf gezielten Maßnahmen zur systematischen Berücksichtigung der Mehrsprachigkeit im gesamten Sekretariat, zur Förderung der Kundenorientierung seiner Tätigkeit und zur Gewährleistung eines inklusiven Arbeitsumfelds. Die folgenden drei Ziele wurden als Schlüsselfaktoren der strategischen Vision für die Mehrsprachigkeit sowie für die Gestaltung und Orientierung solcher gezielten Maßnahmen hervorgehoben.

Ziel 1.
Die Vereinten Nationen als wahrhaft mehrsprachige Organisation

Die Vereinten Nationen werden von ihrer externen Kundschaft, ihren Interessenträgern und ihren Bediensteten als eine inhärent mehrsprachige Organisation wahrgenommen. Die Mehrsprachigkeit bei den Vereinten Nationen ist gekennzeichnet durch

- Kundenorientierung im Hinblick auf den Kommunikationsbedarf als Schlüsselkomponente der Arbeitsabläufe, insbesondere in Feldeinsätzen
- die Sprachkenntnisse der Bediensteten als Instrument und Vorteil für die wirksame Mandatsdurchführung in einer von Sprachenvielfalt geprägten Welt
- die Gleichstellung der Amtssprachen, die in der nach außen gerichteten Kommunikation der Organisation und in der organisationseinheitlichen Markenführung zum Ausdruck kommt
- die Gleichstellung der Arbeitssprachen des Sekretariats, die sich im Zugang zu Chancen und in der internen Arbeitsweise der Organisation widerspiegelt, unter gebührender Berücksichtigung der operativen Bedürfnisse

Ziel 2.
Die Vereinten Nationen als wirkungsvolles mehrsprachiges Arbeitsumfeld

Die Vereinten Nationen sind sich der Bedeutung der Sprachenvielfalt weltweit, des sprachlichen Kontexts ihres Arbeitsumfelds sowie des sprachlichen Hintergrunds und der Sprachkenntnisse ihrer Bediensteten bewusst. Sie schätzen diese Dimensionen der Vielfalt als Chance, ihre Aufgaben auf globaler wie lokaler Ebene wirksam und effizient zu erfüllen. Zwar bestimmen die Anforderungen jeder Stelle die dafür erforderlichen Sprachkenntnisse, doch ist die Organisation bestrebt, die vielfältigen Sprachkenntnisse ihrer Bediensteten unter anderem dadurch zu nutzen, dass sie sie für ihre operativen Bedürfnisse verwertet und so sicherstellt, dass

- unterschiedliche Sichtweisen über vielfältige Quellen in die Arbeitsabläufe, die Leitlinien und die Geschäftstätigkeit einfließen
- die globalen und lokalen Mandate der Organisation heute und in Zukunft durchgeführt werden
- alle derzeit beschäftigten und künftigen Bediensteten unabhängig von ihrem sprachlichen Hintergrund gleichbehandelt werden

Ziel 3.
Die Vereinten Nationen als eine im Sprachenbereich rechenschaftspflichtige Organisation

Die im gesamten Sekretariat geltenden Leitlinien werden anhand quantitativer, auf genauen und standardisierten empirischen Daten beruhender Indikatoren sowie anhand konkreter Verfahren zur Problembehandlung evaluiert. Dementsprechend werden

- Standardindikatoren für die Sprachanforderungen, die Sprachkenntnisse der Bediensteten und den Sprachenerwerb festgelegt, und die Daten werden für die jeweilige Institution erhoben und zusammengestellt
- periodische Berichte zu folgenden Aspekten erstellt:
  - Sprachanforderungen in Stellenausschreibungen (entsprechend den im Sprachrahmen der Vereinten Nationen bezeichneten Niveaus und unter Angabe der erforderlichen und der erwünschten Sprachen, wenn angezeigt)[42]
  - Sprachkompetenz der Bediensteten[43]
  - Sprachenerwerb, einschließlich Änderungen bei der Nachfrage nach Sprachkursen und Fortschritten innerhalb des Sprachkursangebots
- die Leitlinien für Personalvielfalt, wie beispielsweise solche, mit denen die Ziele einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter und einer ausgewogenen geografischen Vertretung erreicht, Rassismus bekämpft und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen gefördert werden sollen, die Herausforderungen und Chancen im Zusammenhang mit Sprachen berücksichtigen

42 In ihrer Resolution 76/268 über Mehrsprachigkeit nahm die Generalversammlung Kenntnis von den erheblichen Disparitäten zwischen den Amtssprachen bei den Sprachanforderungen der auf Inspira veröffentlichten Stellenausschreibungen, befürwortete die Ausarbeitung von Leitlinien zur Festlegung von Sprachanforderungen und ihre Anwendung in künftigen Stellenausschreibungen und ersuchte den Generalsekretär, der Versammlung auf ihrer achtundsiebzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten.

43 In derselben Resolution begrüßte die Generalversammlung die an alle Stellen des Sekretariats ergangene Bitte des Generalsekretärs, ein Verzeichnis der Sprachkenntnisse der Bediensteten zu erstellen, bei bestmöglicher Nutzung der bestehenden Sprachdatenbanken, wie in ihren Resolutionen 71/328 und 73/346 hervorgehoben, begrüßte die Entwicklung des Pilotprojekts, hielt jedoch fest, dass das Bestandsverzeichnis noch nicht zum Einsatz gelangt ist, und regte den Bereich Personal der Sekretariats-Hauptabteilung Managementstrategie, Grundsatzpolitik und Regeleinhaltung an, diese Bemühungen in Zusammenarbeit mit den Personaldiensten der Sekretariats-Hauptabteilung Operative Unterstützung zu verstärken, dabei auch mit dem Koordinator für Fragen der Mehrsprachigkeit zusammenarbeitend, und ersuchte den Generalsekretär, der Versammlung auf ihrer achtundsiebzigsten Tagung über die Ergebnisse Bericht zu erstatten.

Abschnitt 5.

Aktionsbereiche und nächste Schritte

Abschnitt 5.

Aktionsbereiche und nächste Schritte

Die empfohlenen ersten Schritte und Maßnahmen auf dem Weg zur Erreichung der drei Ziele der strategischen Vision für Mehrsprachigkeit bei den Vereinten Nationen sind im Folgenden nach Aktionsbereichen aufgeschlüsselt dargestellt.

Wie im Unterabschnitt „Mandat und Ansatz“ unter Abschnitt 1 erwähnt, ist im Hinblick auf Politikfragen zu beachten, dass Politikvorgaben bei den Vereinten Nationen in Form von Bulletins des Generalsekretärs (ST/SGB-Reihe) herausgegeben werden.[44] Die nachstehenden Empfehlungen verstehen sich unbeschadet etwaiger späterer derartiger Verwaltungserlasse.

BEWUSSTSEINSBILDUNG

Erwartetes Ergebnis

Die Vereinten Nationen werden als eine multilaterale und mehrsprachige Organisation wahrgenommen

Schritte	Zeitrahmen	Ausgangsindikatoren
Entwicklung eines Kurses zu Mehrsprachigkeit und sprachlicher Vielfalt bei den Vereinten Nationen für alle Bediensteten, einschließlich Vorgesetzter und hochrangiger Führungskräfte	Mittelfristig	Kurs entwickelt und beworben Abschlussquoten zusammengestellt
Regelmäßige Durchführung von Kampagnen zur Bewusstseinsbildung, unter anderem an internationalen Tagen und zu Feierlichkeiten im Zusammenhang mit Sprache	Fortlaufend	Kampagnen durchgeführt Feierlichkeiten im Zusammenhang mit Sprache begangen
Erarbeitung eines Verhaltenskodexes zum Gebrauch der Sprachen in der Organisation	Mittelfristig	Verhaltenskodex erarbeitet und verbreitet

44 Siehe ST/SGB/2009/4, Abschn. 3.2 („Bulletins des Generalsekretärs können, wenn der Generalsekretär dies entscheidet, auch in Verbindung mit anderen wichtigen politischen Entscheidungen herausgegeben werden“).

FÜHRUNGSKRÄFTE

Erwartetes Ergebnis

Die Vereinten Nationen ermutigen ihre Führungskräfte, sich zur Mehrsprachigkeit zu bekennen und sie vorzuleben

Schritte	Zeitrahmen	Ausgangsindikatoren
Mehrsprachigkeit und sprachliche Erwägungen werden stärker und gegebenenfalls mit messbaren und terminierten Zielvorgaben in die Zielvereinbarungen mit hochrangigen Führungskräften eingebunden[45]	Mittelfristig	Zielvereinbarungen überarbeitet Ziele festgelegt
Hochrangige Führungskräfte setzen jährliche Ziele für die ihnen unterstehenden Anlaufstellen für Mehrsprachigkeit	Kurzfristig	Ziele festgelegt und dem Koordinator für Fragen der Mehrsprachigkeit Bericht erstattet
Führungskräfte ermutigen die Bediensteten, Sprachkurse zu belegen, wenn dies der Wirksamkeit der Organisation dienen könnte	Fortlaufend	Sprachbedarf und Lernquoten der jeweiligen Dienststelle
Führungskräfte nehmen ihre Vorbildfunktion wahr, indem sie mehrsprachige Treffen anregen und gegebenenfalls in ihren Beiträgen mehrere Sprachen verwenden	Mittelfristig	Umsetzung der Zielvereinbarungen gemeldet

ORGANISATIONSKULTUR

Erwartetes Ergebnis

Die Vereinten Nationen berücksichtigen in ihren internen Prozessen die Sichtweisen verschiedener Sprach- und Kulturkreise

Schritte	Zeitrahmen	Ausgangsindikatoren
Konsequente Nutzung von Quellen aus unterschiedlichen Sprachräumen in Forschung, Analysen und Schreibtischstudien zur Stärkung der Inklusion	Mittelfristig	Verwendung von Quellen aus unterschiedlichen Sprachräumen dokumentiert, auch in methodologischen Berichten

45 Zusätzlich zum allgemeinen Indikator für Mehrsprachigkeit.

Sprachkenntnisse werden in vollem Umfang genutzt, um die Arbeit voranzubringen, Ergebnisse zu erzielen und die Wirkung auf globaler und lokaler Ebene zu maximieren	Langfristig	In den Berichten des Generalsekretärs über Mehrsprachigkeit erstatten die Dienststellen über die Vorteile von Mehrsprachigkeit bei der Durchführung ihrer Tätigkeiten Bericht
Bibliotheken an den Dienstorten und digitale Abonnements decken eine Reihe von Sprachen ab, darunter die Amtssprachen und Sprachen von lokaler Bedeutung	Kurzfristig	Bibliothekskataloge und Abonnements

Erwartetes Ergebnis

Die Vereinten Nationen bieten ein für die Mehrsprachigkeit förderliches Arbeitsumfeld

Schritte	Zeitrahmen	Ausgangsindikatoren
Die Personalmanagement-Plattform des Sekretariats (Inspira) sowie alle Leitlinien, Instrumente, Politikvorgaben, Stellenausschreibungen und deren Vorlagen sind an den im Sprachrahmen der Vereinten Nationen festgelegten vier Stufen der Sprachkompetenz ausgerichtet	Mittel- bis langfristig	Inspira, Leitlinien, Instrumente und Politikvorgaben aktualisiert Anteil der Stellenangebote, die am Sprachrahmen der Vereinten Nationen ausgerichtet sind
Die Bediensteten zeigen Engagement für das Erlernen von Sprachen und die Mehrsprachigkeit	Fortlaufend	Sprachlernquoten Daten aus Personalerhebungen
Die Bediensteten werden ermutigt, entsprechend den betrieblichen Erfordernissen und den verfügbaren Ressourcen ihre Kompetenzen in den Arbeitssprachen, den Amtssprachen oder lokal relevanten Sprachen auszubauen	Langfristig	Ermittlung des Sprachbedarfs Anteil der Bediensteten, die Sprachlernangebote wahrnehmen, aufgeschlüsselt nach Dienststelle
Bedienstete geben freiwillig an, welche Amts-, Arbeits- oder sonstigen Sprachen sie gut beherrschen	Kurzfristig	Profilkarten in Outlook und Vorlagen für E-Mail-Signaturen aktualisiert
Sprachkenntnisse werden anerkannt und tragen zur beruflichen Entwicklung bei	Langfristig	Systeme zur Anerkennung von Sprachkenntnissen, wie zum Beispiel Sprachenzulagen und -anreize, falls wieder eingeführt Nichtmonetäre Anreize Personalerhebungen

ERWARTETES ERGEBNIS

DIE VEREINTEN NATIONEN BERÜCKSICHTIGEN DIE SPRACHLICHEN BEDÜRFNISSE UND FÄHIGKEITEN IHRER BEDIENSTETEN

Schritte	Zeitrahmen	Ausgangsindikatoren
Erstellung von Leitlinien für den Umgang mit der Bevorzugung/Benachteiligung bestimmter Sprachen	Mittelfristig	Leitlinien erstellt und regelmäßig an die Bediensteten übermittelt
Interne Mitteilungen werden in den jeweiligen Arbeitssprachen und möglichst in den lokal relevanten Sprachen zur Verfügung gestellt	Mittelfristig	Prüfung der internen sekretariatsweiten und dienststellenspezifischen Rundschreiben und Mitteilungen
Versammlungen und Veranstaltungen, an denen die gesamte Belegschaft teilnimmt, werden möglichst verdolmetscht, um die aktive Beteiligung aller zu fördern	Kurzfristig	Anteil der verdolmetschten Personalversammlungen
Personalerhebungen und Auditfragebögen sind mehrsprachig und berücksichtigen sprachliche Erwägungen durch die durchgängige Erhebung von Daten zu Sprachkenntnissen	Mittelfristig	Auswertung von Personalerhebungen und Auditfragebögen Fähigkeit zur Auswertung mehrsprachiger Fragebögen
Arbeitsrelevante Schulungen werden auf der Grundlage des ermittelten Sprach- und Programmdurchführungsbedarfs in allen relevanten Sprachen angeboten	Mittelfristig	Ermittlung des Sprachbedarfs Sprache(n), in der/denen die Schulungsmaßnahmen durchgeführt werden
Sprachliche Erwägungen werden bei Vermittlungsdiensten und im System der internen Rechtspflege gebührend berücksichtigt	Mittelfristig	Zufriedenheitserhebungen Erfassung der Sprachkapazitäten in den relevanten Dienststellen

KUNDENORIENTIERUNG

Erwartetes Ergebnis

Die Vereinten Nationen analysieren und berücksichtigen konsequent die sprachlichen Bedürfnisse ihrer Kunden

Schritte	Zeitrahmen	Ausgangsindikatoren
Entwicklung von Instrumenten zur Analyse des Sprachbedarfs für die interne und externe Kommunikation unter Berücksichtigung der Sprachbedürfnisse von Menschen mit Behinderungen	Langfristig	Kundenerhebungen und Proxy-Daten wie Protokolldateien und Webanalysen
Erhebung von Daten zu den Sprachkenntnissen des Personals auf der Grundlage des operativen Planungsbedarfs auf Team- oder Dienststellenebene, um den Sprachbedarf (Nachfrage) mit den Sprachkenntnissen (Angebot) abzugleichen	Mittelfristig	Ausgewählte Daten (gegebenenfalls auch Selbstauskünfte) zu den erworbenen Sprachkenntnissen des Personals im Einklang mit dem operativen Bedarf
Fortlaufendes Angebot von Führungen am Amtssitz und in den Dienstorten in den sechs Amtssprachen sowie nach Bedarf in lokalen Sprachen	Mittelfristig	Führungen nach Sprache und Ort (jährlicher Anteil)
Ausschreibungen werden, soweit angezeigt, in lokalen Sprachen veröffentlicht, um die Teilnahme lokaler Anbieter an den Ausschreibungsverfahren zu erleichtern	Mittelfristig	Daten zu den in Ausschreibungen verwendeten Sprachen

PERSONALMANAGEMENT

Erwartetes Ergebnis

Das Sekretariat zieht entsprechend seinem operativen Bedarf Bewerberinnen und Bewerber mit vielfältigen Sprachkenntnissen an

Schritte	Zeitrahmen	Ausgangsindikatoren
Die Personalmanagement-Plattform des Sekretariats wird in den Arbeitssprachen des Sekretariats gleichermaßen zugänglich gemacht	Langfristig	Inspira ist in den Arbeitssprachen des Sekretariats gleichermaßen zugänglich

Wenn operativ erforderlich, können Bewerberinnen und Bewerber die Auswahlprüfung[46] entweder auf Englisch oder Französisch (oder in den Regionalkommissionen in einer anderen relevanten Arbeitssprache) ablegen	Langfristig	Zahl der Stellenausschreibungen, bei denen die Bewerberinnen und Bewerber die Möglichkeit hatten, das Auswahlverfahren in Englisch, Französisch oder einer anderen relevanten Arbeitssprache zu absolvieren
Gezielte Kontaktarbeit in mehreren Sprachen zur Information der Interessenträger über Einstellungsverfahren	Mittelfristig	Daten zu den bei der Informations- und Kontaktarbeit verwendeten Sprachen
Weitere Partnerschaften mit Mitgliedstaaten, Hochschulen und anderen internationalen Organisationen, um eine sprachlich vielfältige Belegschaft aufzubauen	Mittelfristig	Berichte über die bei Partnerschaften verwendeten Sprachen und über den Beitrag jeder Partnerschaft zur sprachlichen Vielfalt der Belegschaft

Erwartetes Ergebnis

Die Vereinten Nationen gewährleisten die Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerber, unabhängig von ihrem sprachlichen Hintergrund

Schritte	Zeitrahmen	Ausgangsindikatoren
Erarbeitung von Leitlinien für Führungskräfte zur Festlegung der Sprachanforderungen in Stellenangeboten auf der Grundlage der Stellenanforderungen und in Übereinstimmung mit dem Sprachrahmen der Vereinten Nationen	Mittel- bis langfristig	Leitlinien erstellt und Führungskräfte geschult Abweichung von den Leitlinien begründet
Erarbeitung von Leitlinien für Bewerberinnen und Bewerber zur Selbsteinschätzung ihrer Sprachkenntnisse nach dem Sprachrahmen der Vereinten Nationen	Mittelfristig	Leitlinien erstellt und auf Inspira verfügbar
Erarbeitung von Protokollen, die sicherstellen, dass Bewerbungen unabhängig davon, in welcher der beiden Arbeitssprachen sie eingehen, gleichbehandelt werden	Langfristig	Protokolle erstellt

46 Derzeit wird beispielsweise die Prüfung für das Programm für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes sowohl auf Englisch als auch auf Französisch angeboten, und die Bewerberinnen und Bewerber haben die Möglichkeit, offene Fragen in jeder der sechs Amtssprachen der Vereinten Nationen zu beantworten.

Die Zusammensetzung des Gremiums für die Bewerbungsgespräche entspricht den in der Stellenausschreibung genannten Sprachanforderungen	Mittelfristig	Zusammensetzung der Gremien für die Bewerbungsgespräche dokumentiert
Aktualisierte Listen der Bediensteten, die in kompetenzbezogenen Bewerbungsgesprächen für Mitglieder von Auswahlgremien geschult sind, werden für jede Dienststelle geführt, auf Anfrage zwischen Dienststellen ausgetauscht und enthalten Informationen über die von den Bediensteten gesprochenen Amtssprachen oder anderen relevanten Sprachen	Mittelfristig	Erstellung und regelmäßige Aktualisierung von Listen potenzieller Gremiumsmitglieder und ihrer Sprachkenntnisse
Objektive und einheitliche Bewertung der Sprachkenntnisse bei der Personalauswahl[47] auf der Grundlage der in der Stellenausschreibung festgelegten Sprachanforderungen und in Übereinstimmung mit dem Sprachrahmen der Vereinten Nationen	Langfristig	Methoden, Instrumente und Lösungen zur Bewertung von Sprachkenntnissen sind ermittelt, um Fairness und Stimmigkeit zu gewährleisten, unter gebührender Berücksichtigung der Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen
Die Mitglieder des zentralen Überprüfungsorgans und des zentralen Überprüfungsorgans für Feldpersonal erhalten für ihre Überprüfung genaue Angaben zu den Sprachanforderungen, der Bewertung der Sprachkenntnisse und der Zusammensetzung des Auswahlgremiums	Langfristig	Vorlagen für Beurteilungsberichte aktualisiert

47 Ausgenommen sind Sprachfachkräfte, die in Auswahlverfahren für die Sprachendienste geprüft werden.

Erwartetes Ergebnis

Die Vereinten Nationen fördern das Sprachenlernen im Einklang mit dem Werte- und Verhaltensrahmen der Vereinten Nationen

Schritte	Zeitrahmen	Ausgangsindikatoren
Zur Unterstützung der operativen Ziele wird die Sprachausbildung für das gesamte Sekretariat strategisch und kohärent geplant und im Einklang mit dem Sprachrahmen der Vereinten Nationen standardisiert	Mittelfristig	Überprüfung der Sprachlernplanung
Sprachkurse stehen allen Bediensteten offen, mit unterschiedlichen Zeitrahmen und in verschiedenen Formaten, um eine breitere Zielgruppe anzusprechen	Langfristig	Überprüfung des globalen Sprachkursangebots und Evaluierung des Profils und der Zugehörigkeit derjenigen, die die Kurse besuchen
Sprach- und Kommunikationsfähigkeiten werden in die jährlichen Entwicklungspläne aufgenommen, und vorbehaltlich operativer Erfordernisse und Haushaltserwägungen wird Zeit dafür veranschlagt	Fortlaufend	Anzahl und Anteil der Bediensteten, die gemäß den operativen Erfordernissen an relevanten Kursen teilnehmen

KOMMUNIKATION

Erwartetes Ergebnis

Die Vereinten Nationen stellen sicher, dass die Anforderungen an die Konferenzbetreuung konsequent in die Haushalts- und Zeitpläne und die Erhebungen zur Kundenzufriedenheit integriert werden

Schritte	Zeitrahmen	Ausgangsindikatoren
Durchgängige Berücksichtigung der Dolmetsch- und Übersetzungskosten in den Programmhaushaltsdokumenten aller Dienststellen des Sekretariats zur Prüfung durch die Generalversammlung	Fortlaufend	Die Haushaltsdokumente enthalten durchgängig die Dolmetsch- und Übersetzungskosten

Im Rahmen des Projektmanagements systematische Berücksichtigung der Durchlaufzeiten für Übersetzung, Lokalisierung, Anpassung und Qualitätssicherung in allen relevanten Sprachen für offizielle wie nichtoffizielle Dokumente	Fortlaufend	Einhaltungsquoten der Urheberabteilungen bei der Einreichung offizieller Dokumente Periodische Erhebungen zur Kundenzufriedenheit

Erwartetes Ergebnis

Die Konferenzbetreuung der Vereinten Nationen erfolgt im Einklang mit den einschlägigen Resolutionen der Generalversammlung

Schritte	Zeitrahmen	Ausgangsindikatoren
Das Sekretariat stellt weiter zeitnah hochwertige offizielle Dokumente in allen Amtssprachen zur Verfügung	Fortlaufend	Relevante Informationen in die Berichte über die Konferenzplanung aufgenommen
Das Sekretariat bietet weiter hochwertige mehrsprachige Konferenzdienste an, entsprechend dem von den Mitgliedstaaten erteilten Mandat	Fortlaufend	Relevante Informationen in die Berichte über die Konferenzplanung aufgenommen

Erwartetes Ergebnis

Die Vereinten Nationen nutzen neue Technologien in ihren Sprachendiensten

Schritte	Zeitrahmen	Ausgangsindikatoren
Erarbeitung von Leitlinien zur Qualitätssicherung für Fremdübersetzungen und für die automatisierte/computergestützte Übersetzung und Nachbearbeitung	Mittelfristig	Leitlinien formuliert und verbreitet
Mehrsprachige Terminologie für alle Sprachen und an allen Dienstorten harmonisiert und aktualisiert	Mittelfristig	Terminologieleistungen regelmäßig gemessen und gemeldet
Die Entwicklung einer reinen Anwenderversion von eLUNa ohne Bearbeitungsrechte wird geprüft, um die Qualität und Quantität der Übersetzungen für nichtoffizielle Dokumente oder Inhalte zu verbessern	Langfristig	Prüfung der Anforderungen, Voraussetzungen und Kosten
Das Sekretariat verfolgt die Fortschritte in den Bereichen Technologie und künstliche Intelligenz, stellt mögliche Anwendungsfälle für bestimmte Geschäftsprozesse zusammen und bewertet diese	Mittelfristig	Anwendungsfälle zusammengestellt und bewertet

Erwartetes Ergebnis

Die Vereinten Nationen achten auf Mehrsprachigkeit in ihren Kommunikationsprodukten und -plattformen und in der Beschilderung ihrer gesamten Räumlichkeiten

Schritte	Zeitrahmen	Ausgangsindikatoren
Für die externe Kommunikation wird zentral eine kohärente visuelle Identität oder eine kohärente Markenführung gleichberechtigt in allen sechs Amtssprachen sowie gegebenenfalls in lokalen Sprachen bereitgestellt	Kurzfristig	Visuelle Identität und Markenführung entworfen, bekannt gemacht und durchgängig im gesamten Sekretariat verwendet
Erstellung von Leitlinien über die Verwendung von Sprachen bei dauerhaften, temporären und digitalen Beschilderungen sowie in mündlichen Durchsagen an den Dienstorten, einschließlich Feldmissionen	Kurzfristig	Leitlinien erstellt und angewandt
Erstellung von Kommunikationsvorlagen (unter anderem Präsentationsvorlagen und E-Mail-Signaturen) in allen Amtssprachen und relevanten lokalen Sprachen	Kurzfristig	Bestandsaufnahme der verfügbaren Vorlagen für Kommunikationsprodukte
Befolgung der Standards für Mehrsprachigkeit auf den Webseiten der Vereinten Nationen von der Auflage über die gesamte Lebensdauer hinweg	Fortlaufend	Einhaltungsquoten und Dokumentation von Abweichungen
Die Dienststellen der Vereinten Nationen unterhalten in den sozialen Medien eine mehrsprachige Präsenz in den für ihr Mandat relevanten Sprachen	Fortlaufend	Die Dienststellen erstatten über ihre Präsenz in den sozialen Medien Bericht
Erstellung und regelmäßige Aktualisierung einer Übersicht zur Verfolgung der mehrsprachigen Online-Präsenz der Institutionen (Webseiten, iSeek, soziale Medien)	Mittelfristig	Zentrale Übersicht erstellt und regelmäßig aktualisiert

KOORDINATION UND KOOPERATION

Erwartetes Ergebnis

Die Vereinten Nationen erfüllen ihre Mandate zur Mehrsprachigkeit als eine einheitliche Organisation

Schritte	Zeitrahmen	Ausgangsindikatoren
Der Koordinator für Fragen der Mehrsprachigkeit erhält von allen Dienststellen des Sekretariats die notwendige Unterstützung, um als Hauptkontakt für Anliegen und Fragen zu fungieren und einen koordinierten, konsistenten und kohärenten Ansatz im Hinblick auf die Mehrsprachigkeit zu fördern	Fortlaufend	Anzahl der Dienststellen, die Anlaufstellen benannt und Beiträge zu den Berichten des Generalsekretärs über Mehrsprachigkeit eingereicht haben
Die Dienststellen des Sekretariats arbeiten über das Netzwerk der Anlaufstellen für Mehrsprachigkeit unter der Leitung des Koordinators zusammen, um die Fortschritte bei der Umsetzung der Mandate zur Mehrsprachigkeit zu überwachen und Herausforderungen, Chancen und bewährte Verfahren zu ermitteln	Fortlaufend	Anzahl und Art der Austauschvorgänge innerhalb des Netzwerks Bewährte Verfahren, Herausforderungen und Chancen ermittelt

EVALUIERUNG/AUDIT

Erwartetes Ergebnis

Die Vereinten Nationen erheben robuste Daten zur Mehrsprachigkeit innerhalb der Organisation

Schritte	Zeitrahmen	Ausgangsindikatoren
Konsequente Zusammenstellung der Daten zu den erforderlichen oder wünschenswerten Sprachkenntnissen für alle ausgeschriebenen Stellen	Mittelfristig	Aufgeschlüsselte Daten zusammengestellt
Konsequente Zusammenstellung der Daten zu Sprachkenntnissen und deren Bescheinigung (z. B. Sprachprüfungen) auf der Grundlage des Sprachrahmens der Vereinten Nationen	Mittelfristig	Daten zu Sprachprüfungen Daten aus Selbstbewertungen

Konsequente Zusammenstellung der Daten zu den Sprachen, in denen Bewerbungen eingereicht und Bewerbungsverfahren durchgeführt wurden	Langfristig	Anzahl und Anteil der Bewerbungen nach Sprache Sprachverteilung bei den Bewerbungsgesprächen und Prüfungen Sprachen, die von den ausgewählten Bewerberinnen und Bewerbern bei der Bewerbung, der Prüfung und dem Vorstellungsgespräch verwendet wurden
Konsequente Abfrage des sprachlichen Hintergrunds in den demografischen Abschnitten von Personalerhebungen	Fortlaufend	Anzahl und Anteil der Personalerhebungen mit sprachbezogenen Fragen

Erwartetes Ergebnis

Die Vereinten Nationen überwachen konsequent die Fortschritte bei ihren Mehrsprachigkeitszielen

Schritte	Zeitrahmen	Ausgangsindikatoren
Regelmäßige Überprüfung der Fortschritte anhand quantitativer und qualitativer Daten	Fortlaufend	Verfügbarkeit von Daten und Ressourcen auf zentraler Ebene und auf der Ebene der Dienststellen
Mehrsprachigkeit und sprachliche Erwägungen werden in die Evaluierungs- und Auditverfahren einbezogen	Langfristig	Inhalt der Auditfragebögen
Die Vorgaben zu Sprache und Mehrsprachigkeit, einschließlich der Verwendung der Arbeitssprachen, werden im Kontext der tatsächlichen operativen Erfordernisse kontinuierlich bewertet	Langfristig	Vorgaben bewertet und aktualisiert

Die größte Herausforderung bei der systematischen Berücksichtigung der Mehrsprachigkeit ist derzeit das Fehlen eines kohärenten sekretariatsweiten Ansatzes außerhalb spezifischer Bereiche wie Konferenzmanagement und globale Kommunikation. Um den Strategischen Rahmen zum Erfolg zu führen, bedarf es wirksamer Maßnahmen wie der vorstehend empfohlenen sowie klarer, messbarer und zeitlich festgelegter Leistungsindikatoren, die auf standardisierten empirischen Daten beruhen. Sind diese Indikatoren festgelegt, werden regelmäßige Bewertungen die Überwachung der Fortschritte bei der Erreichung der hier festgelegten strategischen Ziele erleichtern.

Anlage.

Methodik

Anlage.
Methodik

Mandat

In ihrem Bericht von 2011 über Mehrsprachigkeit (JIU/REP/2011/4) gab die Gemeinsame Inspektionsgruppe zwei Empfehlungen ab, in denen sie den Leiterinnen und Leitern der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen nahelegte, Strategien zu formulieren sowie strategische Aktionspläne für die wirksame Umsetzung der Mehrsprachigkeit in ihrer jeweiligen Organisation vorzuschlagen.

2017 bat die Generalversammlung den Generalsekretär, „im Rahmen seiner Rolle im Koordinierungsrat der Leiterinnen und Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen und unter Berücksichtigung der diesbezüglichen Empfehlungen im Bericht der Gemeinsamen Inspektionsgruppe über Mehrsprachigkeit einen umfassenden und koordinierten Ansatz zur Mehrsprachigkeit im System der Vereinten Nationen zu unterstützen, erforderlichenfalls durch die Erarbeitung eines konsistenten Politikrahmens“ (siehe Resolution 71/328).

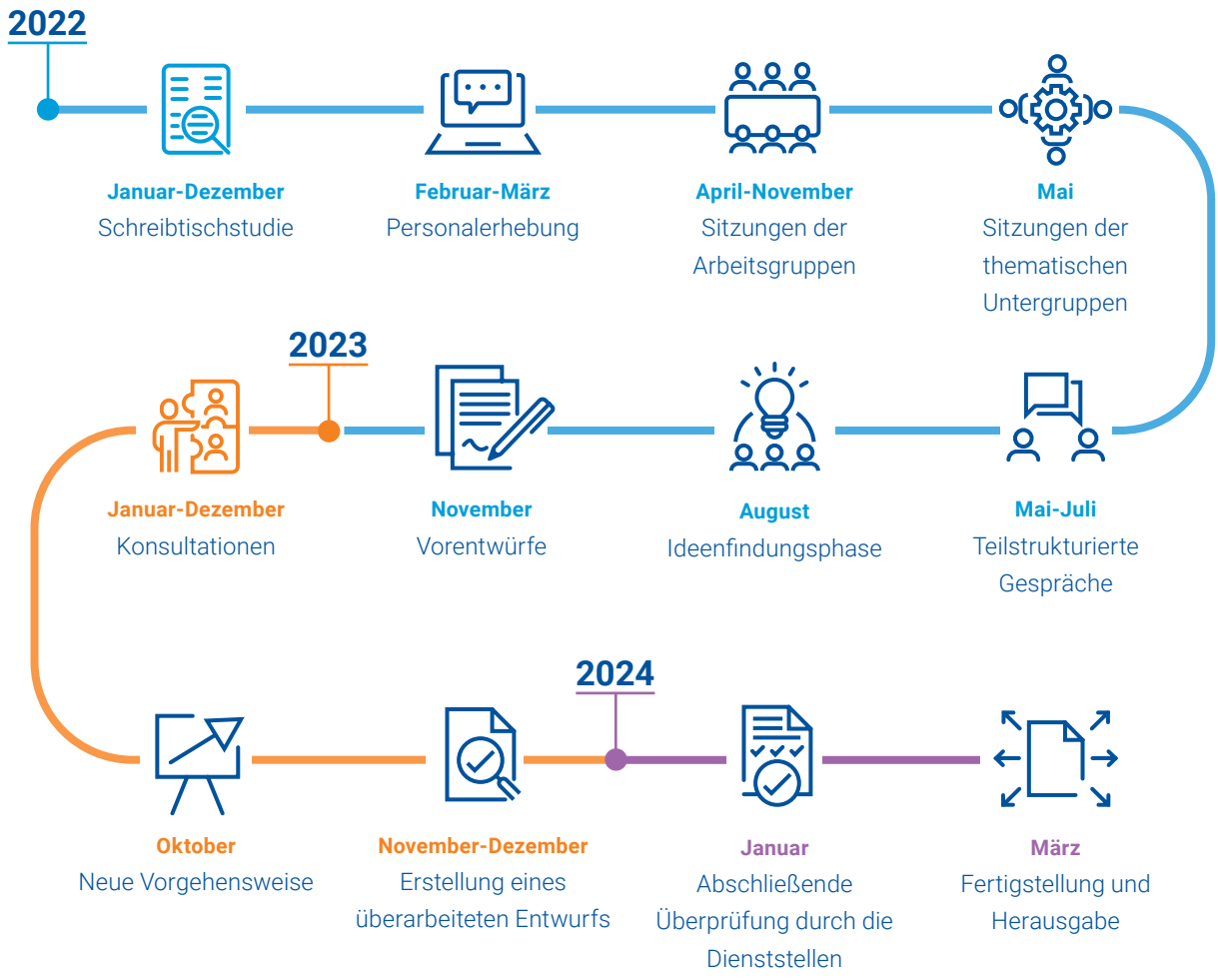
Im Jahr 2020 empfahl die Gemeinsame Inspektionsgruppe den beschlussfassenden oder leitenden Gremien der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, die Leitung ihrer jeweiligen Organisation aufzufordern, einen strategischen Politikrahmen für die Mehrsprachigkeit samt administrativen und operativen Umsetzungsleitlinien zu erarbeiten und bis Ende 2022 zur Verabschiedung vorzulegen, sofern sie dies noch nicht getan hat (JIU/REP/2020/6, Empfehlung 1).

Die Generalversammlung bekräftigte ihre Forderung nach der Entwicklung eines kohärenten sekretariatsweiten Politikrahmens in den Jahren 2019 (Resolution 73/346, Ziff. 14) und 2022 (Resolution 76/268, Ziff. 16).

Die Erarbeitung des Rahmens erforderte umfassende und arbeitsintensive interne Konsultationen, auch mit den wichtigsten Interessenträgern, um die darin dargelegte strategische Vision im Einklang mit den bestehenden Zwecken, Zielen, Werten, Politikvorgaben und Verwaltungsrahmen der Vereinten Nationen zu konzipieren.

Vorbereitende Arbeiten

Unter der Aufsicht des Untergeneralsekretärs für Generalversammlung und Konferenzmanagement in seiner Eigenschaft als Koordinator für Fragen der Mehrsprachigkeit und im Rahmen eines gemeinsamen Projekts mit der Internationalen Organisation der Frankophonie wurden 2018 interne Überprüfungen durchgeführt, die sich auf mehrere Methoden stützten (eine Schreibtischstudie der einschlägigen Mandate und Dokumente sowie qualitative und quantitative Erhebungen). Anfang 2019 leiteten die Anlaufstellen für Mehrsprachigkeit einen von der Internationalen Organisation der Frankophonie in Auftrag gegebenen Bericht an die Dienststellen des Sekretariats weiter. Die entsprechenden Erkenntnisse flossen in die Berichte des Generalsekretärs über Mehrsprachigkeit von 2019 (A/73/761) und 2021 (A/75/798) sowie in die Ergebnisse der Personalerhebung von 2019 über Mehrsprachigkeit und Sprachkenntnisse ein.



Arbeitsgruppe

Der Verwaltungsausschuss richtete 2022 eine Arbeitsgruppe mit dem Auftrag ein, einen umfassenden „strategischen Politikrahmen“ zu erarbeiten. Der Koordinator für Fragen der Mehrsprachigkeit ernannte die Direktorin der Abteilung Konferenzmanagement im Büro der Vereinten Nationen in Genf zur Vorsitzenden der Arbeitsgruppe, die aus 63 Vertreterinnen und Vertretern von 49 Dienststellen bestand.[1] Dabei wurde besonders darauf geachtet, dass die Zusammensetzung der Gruppe die Vielfalt der Dienststellen des Sekretariats widerspiegelt. Zwischen April und November 2022 hielt die Arbeitsgruppe zwei Plenarsitzungen und vier Sitzungen der thematischen Untergruppen ab (siehe unten). Sie wurde von einem Berater unterstützt, dessen Einstellung durch einen freiwilligen Beitrag der Internationalen Organisation der Frankophonie ermöglicht wurde.

Schreibtischstudie

Die erste Phase des Projekts beinhaltete ein umfassendes Studium interner und externer Quellen, einschließlich der Mandate einschlägiger Organe und Gremien der Vereinten Nationen und der Empfehlungen von Aufsichtsorganen. Darüber hinaus wurden die Ergebnisse externer Berichte, unter anderem der Gemeinsamen Inspektionsgruppe, sowie Berichte und Studien zu ähnlichen Organisationsformen geprüft.

1 Amt für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten, Amt für interne Aufsichtsdienste, Beobachtertruppe der Vereinten Nationen für die Truppenentflechtung, Büro der Hohen Beauftragten der Vereinten Nationen für die am wenigsten entwickelten Länder, Binnenentwicklungsländer und kleinen Inselentwicklungsländer, Büro der Sonderbeauftragten des Generalsekretärs für Gewalt gegen Kinder, Büro der Sonderbeauftragten des Generalsekretärs für Kinder und bewaffnete Konflikte, Büro der Sonderbeauftragten des Generalsekretärs für sexuelle Gewalt in Konflikten, Büro der Sonderberaterin für Afrika, Büro der Sondergesandten des Generalsekretärs für das Horn von Afrika, Büro der Sonderkoordinatorin der Vereinten Nationen für Libanon, Büro der Vereinten Nationen für Drogen- und Verbrechensbekämpfung, Büro der Vereinten Nationen für Westafrika und den Sahel, Büro der Vereinten Nationen in Genf, Büro der Vereinten Nationen in Nairobi, Büro der Vereinten Nationen in Wien, Büro des Sondergesandten des Generalsekretärs für die Region der Großen Seen, Büro des Sondergesandten des Generalsekretärs für Jemen, Büro für die Ombuds- und Mediationsdienste der Vereinten Nationen, Büro für Entwicklungskoordinierung, Büro für interne Rechtspflege, Büro für Terrorismusbekämpfung, Ethikbüro, Exekutivbüro des Generalsekretärs, Exekutivdirektorium des Ausschusses zur Bekämpfung des Terrorismus, Friedenstruppe der Vereinten Nationen in Zypern, Handels- und Entwicklungskonferenz der Vereinten Nationen, Hauptabteilung Friedenmissionen, Hauptabteilung Generalversammlung und Konferenzmanagement, Hauptabteilung Globale Kommunikation, Hauptabteilung Managementstrategie, Grundsatzpolitik und Regeleinhaltung, Hauptabteilung Operative Unterstützung, Hauptabteilung Politische Angelegenheiten und Friedenskonsolidierung, Hauptabteilung Sicherheit, Hauptabteilung Wirtschaftliche und Soziale Angelegenheiten, Hilfsmission der Vereinten Nationen für Irak, Hilfsmission der Vereinten Nationen in Afghanistan, Hilfsmission der Vereinten Nationen in Somalia/Unterstützungsbüro der Vereinten Nationen in Somalia, Hohes Kommissariat der Vereinten Nationen für Menschenrechte, Interims-Sicherheitstruppe der Vereinten Nationen für Abyei, Interimstruppe der Vereinten Nationen in Libanon, Mehrdimensionale integrierte Stabilisierungsmission der Vereinten Nationen in Mali, Mission der Vereinten Nationen für das Referendum in Westsahara, Organisation der Vereinten Nationen zur Überwachung des Waffenstillstands, Regionalzentrum der Vereinten Nationen für vorbeugende Diplomatie für Zentralasien, Umweltprogramm der Vereinten Nationen, Vertreterin der Vereinten Nationen bei den internationalen Genfer Gesprächen, Wirtschaftskommission für Afrika, Wirtschafts- und Sozialkommission für Asien und den Pazifik, Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik und Wirtschafts- und Sozialkommission für Westasien.

Personalerhebung

Im Februar und März 2022 wurde eine sekretariatsweite Personalerhebung zum Thema Mehrsprachigkeit durchgeführt, die die externen Erkenntnisse aus interner Sicht ergänzen sollte. Diese Erhebung wurde vom Koordinator für Fragen der Mehrsprachigkeit mit Unterstützung des Bereichs Personal der Hauptabteilung Managementstrategie, Grundsatzpolitik und Regeleinhaltung, der Hauptabteilung Operative Unterstützung und des Büros der Vereinten Nationen in Genf initiiert. Ihr Ziel bestand darin, ein besseres Verständnis der Sprachkenntnisse und Sprachlernerfahrungen der Bediensteten des Sekretariats zu gewinnen und ihre Ansichten über sprachliche Vielfalt und Inklusion innerhalb der Vereinten Nationen zu sammeln. Insgesamt nahmen 3.476 Bedienstete oder 9,5 Prozent der Belegschaft an der Erhebung teil. In diesem Zuge wurden Wahrnehmungen zur Mehrsprachigkeit und zum Gebrauch von Sprachen gesammelt, analysiert und mit anderen Informationsquellen verglichen, so auch mit der Personalerhebung von 2019 zu Mehrsprachigkeit und Sprachkenntnissen und den Daten aus dem Bericht des Generalsekretärs über die demografische Zusammensetzung der Sekretariatspersonals (A/75/591), um der Arbeitsgruppe Informationen zu liefern und die Erarbeitung des strategischen Rahmens zu unterstützen.

Thematische Untergruppen

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Schreibtischstudie und der quantitativen und qualitativen Analyse der Erhebung wurden vier thematische Untergruppen eingerichtet, die sich mit vier Fragenkomplexen zu den vier ursprünglich festgelegten Aktionsbereichen befassen sollten, nämlich Rechenschaftspflicht, Aufsicht und Evaluierung; Organisationskultur; Personalmanagement und mehrsprachige Kommunikation. Die Fragen wurden in Gruppensitzungen mit Vertreterinnen und Vertretern der jeweiligen Dienststellen in zufälliger Besetzung erörtert. Ziel war die Ermittlung von Herausforderungen und potenziell bewährter Verfahren oder Beispiele, die geeignet sein könnten, diese Herausforderungen im gesamten Sekretariat anzugehen.

Konsultationen mit den Dienststellen

Die wichtigsten ermittelten Probleme wurden anschließend mit Bediensteten aus den jeweiligen Dienststellen erörtert, darunter auch mit Bediensteten von Hauptabteilungen und Büros des Sekretariats, von Regionalkommissionen und Feldmissionen, die in unterschiedlichen sprachlichen Umfeldern sowohl in den Amtssprachen als auch in Nicht-Amtssprachen der Vereinten Nationen tätig sind. Die Konsultationen erfolgten in Form von teilstrukturierten Gesprächen mit sekretariatsweiten und dienststellenspezifischen Fragen. Zwischen Mai und Juli 2022 wurden 21 Sitzungen mit insgesamt 53 Teilnehmerinnen und Teilnehmern abgehalten.

Ideenfindungsphase

Die von der Arbeitsgruppe aus den Sitzungen der thematischen Untergruppen und den bilateralen Konsultationen gezogenen Schlussfolgerungen trugen zur Ermittlung der wichtigsten Punkte bei. Auch bei der Erarbeitung vorläufiger Maßnahmen waren sie hilfreich. Im August 2022 wurde ein Ideendokument an alle Dienststellen übermittelt. Die eingegangenen schriftlichen Kommentare und Rückmeldungen wurden systematisch gesammelt, analysiert und, soweit angezeigt, berücksichtigt.

Vorentwürfe

Im Anschluss an die Ideenfindungsphase wurden zwei Arbeitsdokumente erstellt: der Vorentwurf eines strategischen Politikrahmens für Mehrsprachigkeit und der Vorentwurf eines Umsetzungsplans. Sie wurden im November 2022 zur Rückmeldung an die Arbeitsgruppe weitergeleitet.

Konsultationen mit Interessenträgern und neue Vorgehensweise

Nach ausführlichen Konsultationen mit den Dienststellen und der Prüfung der eingegangenen Rückmeldungen, auch von wichtigen Dienststellen wie dem Bereich Personal, wurden die Vorentwürfe 2023 in Übereinstimmung mit den bestehenden Vorschriften, Verwaltungsrahmen und Gegebenheiten der Organisation überarbeitet. Im System der Verwaltungserlasse und Managementanweisungen der Vereinten Nationen gibt es bisher keine Dokumente mit der Bezeichnung „strategischer Politikrahmen“. Politikvorgaben werden in der Regel als Bulletins des Generalsekretärs (ST/SGB-Reihe) herausgegeben. Daher erschien ein strategischer Rahmen angebrachter als ein strategischer Politikrahmen. Die beiden ursprünglichen Dokumente wurden demzufolge in den vorliegenden Strategischen Rahmen für Mehrsprachigkeit der Vereinten Nationen umstrukturiert.

Fertigstellung und Herausgabe

Das überarbeitete Dokument wurde den Dienststellen des Sekretariats über ihre jeweiligen Anlaufstellen für Mehrsprachigkeit zur abschließenden Überprüfung vorgelegt. Der Strategische Rahmen wurde im Februar 2024 fertiggestellt und genehmigt.

Strategischer Rahmen für Mehrsprachigkeit der Vereinten Nationen
Produktion und Gestaltung: Hauptabteilung Generalversammlung und Konferenzmanagement der Vereinten Nationen

New York, März 2024
Copyright © 2024 Vereinte Nationen
Alle Rechte vorbehalten

Bei Zitaten aus diesem Dokument oder Verweisen darauf ist die Quelle anzugeben.

Rückfragen an: dgacm-news@un.org

2400805