

den Generalsekretär, Kontaktprogramme mit Sprachausbildungseinrichtungen in allen Regionen verstärkt zu fördern, darunter durch Praktikumsangebote, und innovative Wege zur stärkeren Bekanntmachung dieser Programme zu beschreiten;

15. *ersucht* die Hauptabteilung Generalversammlung und Konferenzmanagement, sich in Zusammenarbeit mit dem Bereich Personalmanagement verstärkt darum zu bemühen, Beschäftigungs- und Praktikumsmöglichkeiten in den Sprachendiensten an den vier Hauptdienstorten in allen Mitgliedstaaten besser bekannt zu machen;

16. *nimmt mit Anerkennung Kenntnis* von den positiven Erfahrungen mit Traineeprogrammen im Büro der Vereinten Nationen in Wien, durch die Nachwuchskräfte in den Übersetzungs- und Dolmetschdiensten der Vereinten Nationen ausgebildet werden und ihr Interesse an einer Beschäftigung in diesen Diensten gefördert wird, und ersucht den Generalsekretär, die Initiative weiterzuentwickeln, ihre Ausweitung auf alle Dienstorte zu erwägen und der Generalversammlung auf ihrer sechshundsechzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

17. *stellt fest*, dass die von den Sanktionsausschüssen des Sicherheitsrats aufgestellten konsolidierten Listen der Personen und Einrichtungen, die Sanktionen unterliegen, bisher nicht in alle sechs Amtssprachen übersetzt wurden, und empfiehlt der Informellen Arbeitsgruppe des Sicherheitsrats für Dokumentation und andere Verfahrensfragen, sich mit der Praxis bei der Herausgabe dieser konsolidierten Listen, einschließlich deren Übersetzung, zu befassen.

RESOLUTION 65/246

Verabschiedet auf der 73. Plenarsitzung am 24. Dezember 2010, ohne Abstimmung, auf Empfehlung des Ausschusses (A/65/492/Add.1, Ziff. 6).

65/246. Beitragsschlüssel für die Aufteilung der Ausgabenlast der Vereinten Nationen

Die Generalversammlung,

unter Hinweis auf ihre früheren Resolutionen und Beschlüsse über den Beitragsschlüssel für die Aufteilung der Ausgabenlast der Vereinten Nationen, einschließlich ihrer Resolutionen 55/5 B und C vom 23. Dezember 2000, 57/4 B vom 20. Dezember 2002, 58/1 B vom 23. Dezember 2003 und 64/248 vom 24. Dezember 2009,

nach Behandlung des Berichts des Beitragsausschusses über seine siebzigste Tagung³² sowie des Berichts des Generalsekretärs über mehrjährige Zahlungspläne³³,

1. *nimmt Kenntnis* von dem Bericht des Beitragsausschusses über seine siebzigste Tagung³²;

2. *nimmt außerdem Kenntnis* von dem Bericht des Generalsekretärs über mehrjährige Zahlungspläne³³.

RESOLUTION 65/247

Verabschiedet auf der 73. Plenarsitzung am 24. Dezember 2010, ohne Abstimmung, auf Empfehlung des Ausschusses (A/65/647, Ziff. 6).

65/247. Personalmanagement

Die Generalversammlung,

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

sowie unter Hinweis auf ihre Resolutionen 49/222 A und B vom 23. Dezember 1994 beziehungsweise 20. Juli 1995, 51/226 vom 3. April 1997, 52/219 vom 22. Dezember 1997, 52/252 vom 8. September 1998, 53/221 vom 7. April 1999, 55/258 vom 14. Juni 2001, 57/305 vom 15. April 2003, 58/296 vom 18. Juni 2004, 59/266 vom 23. Dezember 2004, 60/1 vom 16. September 2005, 60/260 vom 8. Mai 2006, 61/244 vom 22. Dezember 2006, 61/276 Abschnitt VIII vom 29. Juni 2007, 62/238 Abschnitt XXI vom 22. Dezember 2007, 62/248 vom 3. April 2008, 63/250 vom 24. Dezember 2008 und 63/271 vom 7. April 2009, ihre Beschlüsse 64/546 vom 22. Dezember 2009 und 64/548 vom 24. Dezember 2009 sowie ihre anderen einschlägigen Resolutionen und Beschlüsse,

erneut erklärend, dass die Bediensteten der Vereinten Nationen ein unschätzbare Gut der Organisation darstellen, und in Würdigung ihres Beitrags zur Förderung der Ziele und Grundsätze der Vereinten Nationen,

in ehrendem Andenken an alle Bediensteten, die im Dienste der Organisation ihr Leben gelassen haben,

nach Behandlung der der Generalversammlung vorgelegten einschlägigen Berichte des Generalsekretärs über das Personalmanagement³⁴ und der entsprechenden Berichte des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen³⁵,

sowie nach Behandlung des Berichts der Gemeinsamen Inspektionsgruppe über die Ethik im System der Vereinten Nationen³⁶ sowie der Mitteilung des Generalsekretärs zur Übermittlung seiner diesbezüglichen Stellungnahmen und derjenigen des Koordinierungsrats der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen³⁷,

1. *schließt sich* vorbehaltlich der Bestimmungen dieser Resolution und unter Berücksichtigung der Bestimmun-

³² *Official Records of the General Assembly, Sixty-fifth Session, Supplement No. 11 (A/65/11).*

³³ A/65/65.

³⁴ A/64/230, A/64/267, A/64/269, A/64/316, A/64/352, A/65/180, A/65/202, A/65/213, A/65/305 und Add.1-4, A/65/332, A/65/343 und A/65/350 und Add.1.

³⁵ A/64/518 und A/65/537.

³⁶ Siehe A/65/345.

³⁷ A/65/345/Add.1.

gen der Resolution 65/248 der Generalversammlung vom 24. Dezember 2010 den Schlussfolgerungen und Empfehlungen im Bericht des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen³⁸ an;

I

Reform des Personalmanagements

2. *unterstreicht*, dass die Reform des Personalmanagements bei den Vereinten Nationen als Beitrag zur Stärkung des internationalen öffentlichen Dienstes von grundlegender Wichtigkeit ist, erinnert in diesem Zusammenhang an die Berichte der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst und bekräftigt ihr Bekenntnis zur Durchführung dieser Reformen;

3. *bekräftigt ihre Unterstützung* für die Integrität und Unabhängigkeit des internationalen öffentlichen Dienstes;

4. *erkennt an*, dass das Personalmanagement eine zentrale strategische Rolle dabei wahrnehmen muss, ein integriertes Arbeiten der Organisation sicherzustellen;

5. *erkennt außerdem an*, dass das Personalmanagement kontinuierlich auf die Entwicklung einer Organisation hinwirken muss, die anpassungsfähig ist und eine Kultur des eigenverantwortlichen Handelns und der Leistung fördert, unabhängig von Programm und Finanzierungsquelle gleichen Zugang zu Aufstiegsmöglichkeiten gewährt und den Bediensteten die Chance bietet, dazuzulernen und an ihren Aufgaben zu wachsen, damit sie ihr Potenzial voll entfalten können;

6. *nimmt Kenntnis* von den vielfältigen Initiativen im Bereich des Personalmanagements, die die Organisation seit der Verabschiedung der Resolution 63/250 der Generalversammlung unternommen hat, und erkennt an, dass die weitere Durchführung der Reforminitiativen die Organisation besser für die Anforderungen eines sich wandelnden, anspruchsvollen Umfelds rüsten wird, in dem Integration und Harmonisierung die Grundlage für dauerhafte Effizienzgewinne und verbesserte Arbeitsbedingungen bilden werden, die ihrerseits die Organisation zu einer besseren Erfüllung ihrer Mandate befähigen werden;

7. *nimmt Kenntnis* von den Maßnahmen, die der Generalsekretär im Hinblick auf einige der in ihrer Resolution 63/250 aufgeworfenen Fragen ergriffen hat, und legt ihm nahe, seine Anstrengungen zur Durchführung der genannten Resolution weiter zu verstärken;

8. *fordert* den Generalsekretär *nachdrücklich auf*, sicherzustellen, dass die aus der Durchführung früherer Reformen gewonnenen Erkenntnisse bei der Formulierung neuer Vorschläge berücksichtigt werden;

9. *bekundet ihre Besorgnis* darüber, dass sich nicht alle Personalvertreter am Koordinierungsausschuss Leitung/Personal beteiligt haben, und fordert die Personalvertreter aus New York und die Leitung erneut auf, verstärkte An-

strengungen zur Überwindung der Meinungsverschiedenheiten zu unternehmen und Konsultationen aufzunehmen;

10. *ersucht* den Generalsekretär, regelmäßig über die Fortschritte bei der Durchführung der laufenden Reform des Personalmanagements Bericht zu erstatten, namentlich über Effizienzgewinne und konkrete Verbesserungen;

II

Rekrutierung und Stellenbesetzung

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

12. *bedauert*, dass der Generalsekretär der Auffassung ist, dass eine allumfassende Personalplanung für das Sekretariat von begrenztem Wert ist, und dass er keinen organisationsweiten strategischen Personalplan vorgelegt hat;

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

14. *ersucht* den Generalsekretär, der Generalversammlung auf ihrer siebenundsechzigsten Tagung im Rahmen seines Berichts über das Personalmanagement über die diesbezüglichen Fortschritte Bericht zu erstatten;

15. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, auch weiterhin sicherzustellen, dass Bewerber mit gleichwertigem Bildungshintergrund während des Rekrutierungsprozesses gleich behandelt werden, unter voller Berücksichtigung dessen, dass die Mitgliedstaaten unterschiedliche Bildungssysteme aufweisen und kein Bildungssystem als die für die Organisation geltende Norm anzusehen ist;

16. *bekundet ihre tiefe Besorgnis* über den anhaltend hohen Anteil unbesetzter Stellen in der Organisation, insbesondere bei den Feldmissionen, und die hohe Fluktuationsrate des Personals, insbesondere an schwierigen Dienstorten, was die Durchführung der Mandate der Organisation beeinträchtigt, und ersucht den Generalsekretär, alle freien Stellen rasch zu besetzen;

17. *erkennt an*, dass es von höchster Wichtigkeit ist, den Rekrutierungs- und Stellenbesetzungsprozess unter Einhaltung des Artikels 101 Absatz 3 der Charta zu beschleunigen;

18. *nimmt Kenntnis* von den Ziffern 11 und 12 des Berichts des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen³⁸, beschließt, die Ausschreibungsdauer für bestimmte freie Stellen bis auf weiteres bei 60 Tagen zu belassen, und ersucht den Generalsekretär, eine umfassende

³⁸ A/65/537.

Überprüfung des gesamten Rekrutierungsprozesses vorzunehmen, um dessen Gesamtdauer so zu verringern, dass die Zielmarke von 120 Tagen für die Besetzung einer Stelle erreicht wird, und der Generalversammlung auf ihrer siebenundsechzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

19. *verweist* auf Ziffer 13 des Berichts des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen³⁸ und ersucht den Generalsekretär, die Sonderverfahren für die Auswahl externer Bewerber aus dem Personalauswahlssystem zu streichen;

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

21. *hebt hervor*, wie wichtig die Beteiligung von Personalvertretern an der Arbeit der zentralen Überprüfungsgremien ist, und ersucht den Generalsekretär und bittet die Personalvertreter, einen Konsultationsprozess mit dem Ziel der Wiederbeteiligung der Personalvertreter an der Arbeit der zentralen Überprüfungsgremien einzuleiten;

22. *begrüßt* die Absicht des Generalsekretärs, den Auswahlprozess durch virtuelle Sitzungen der zentralen Überprüfungsgremien zu beschleunigen;

23. *ersucht* den Generalsekretär, dafür zu sorgen, dass alle Bewerber über den Ausgang ihrer Bewerbung unterrichtet werden;

24. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten die bei den Vereinten Nationen bestehenden Beschäftigungsmöglichkeiten stärker bekannt zu machen, namentlich durch eine aktivere Personalwerbung, mit dem Ziel, geeignete und qualifizierte Bewerber für die Besetzung freier Stellen zu ermitteln, insbesondere derjenigen Stellen, die schon länger als 120 Tage unbesetzt sind;

25. *beschließt*, dass die Beigeordneten Sachverständigen auch weiterhin als externe Bewerber gelten und nicht bevorzugt behandelt werden;

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

27. *verweist* auf Ziffer 27 des Berichts des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen³⁸ und ersucht den Generalsekretär erneut, sicherzustellen, dass der Bereich Personalmanagement die delegierten Befugnisse für

das Personalmanagement noch stärker überwacht, wozu auch die Erfüllung der die geografische Verteilung und die Vertretung von Männern und Frauen betreffenden Ziele gehört, und gleichzeitig sicherzustellen, dass das Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität das Hauptkriterium bei der Personalauswahl ist;

28. *ersucht* den Generalsekretär, in den Berichtsbogen über Personalmanagement als einen zusätzlichen operativen Indikator die Akkumulierung nicht genommener Urlaubstage aufzunehmen;

29. *nimmt Kenntnis* von den Fortschritten bei der Umsetzung von Inspira und begrüßt alle Bemühungen des Generalsekretärs zur Überprüfung und Beseitigung unbeabsichtigter Auswirkungen dieses Systems und zur Minimierung von Schwierigkeiten, insbesondere bevor es im Bereich der Friedenssicherungsmissionen angewandt wird;

30. *fordert* den Generalsekretär *nachdrücklich auf*, dafür zu sorgen, dass die zahlreichen Vorteile, die mit der Anwendung des Systems erwartet werden, rasch eintreten;

31. *ersucht* den Generalsekretär in dieser Hinsicht, die wirksame Einführung von Inspira zu gewährleisten, damit die Stellen bei den Feldmissionen ohne weitere Verzögerung besetzt werden können;

32. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, für eine nahtlose und gut funktionierende Schnittstelle zwischen Inspira und dem ERP-System Umoja zu sorgen;

33. *ersucht* den Generalsekretär *ferner*, spätestens bis zum Ende der fünfundsechzigsten Tagung der Generalversammlung dafür zu sorgen, dass die Nutzeranleitungen auf der Inspira-Website Ratschläge betreffend den persönlichen Lebenslauf und die kompetenzbezogenen Bewerbungsgespräche sowie andere Materialien enthalten, die externen Interessenten dabei helfen, sich auf freie Stellen zu bewerben und dafür berücksichtigt zu werden, und der Versammlung auf ihrer siebenundsechzigsten Tagung über die diesbezüglich erzielten Ergebnisse Bericht zu erstatten;

34. *bedauert*, dass der Generalsekretär nicht die in Abschnitt VII der Resolution 63/250 der Generalversammlung erbetenen Vorschläge zur Mobilitätspolitik vorgelegt hat, und ersucht ihn in dieser Hinsicht darum, der Versammlung auf ihrer siebenundsechzigsten Tagung einen umfassenden Vorschlag vorzulegen;

III

Programm für Nachwuchsfachkräfte

35. *genehmigt* das Programm für Nachwuchsfachkräfte³⁹, vorbehaltlich der Bestimmungen dieser Resolution;

36. *ersucht* den Generalsekretär, als außerordentliche, bis zum 31. Dezember 2012 gültige Maßnahme Anstrengun-

³⁹ Siehe A/65/305/Add.4.

gen zu unternehmen, um P-3-Stellen, die der geografischen Verteilung unterliegen, mit Bewerbern zu besetzen, die nationale Auswahlwettbewerbe bestanden haben, zum 31. Dezember 2009 auf der Reserveliste standen und an diesen Stellen interessiert und dafür qualifiziert sind, beschließt, dass diese Bewerber keine unbefristete Anstellung erhalten, und ersucht den Generalsekretär, der Generalversammlung auf ihrer siebenundsechzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

37. *nimmt Kenntnis* von Ziffer 72 des Berichts des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen³⁸ und genehmigt die Verwendung von 15 Prozent der aus dem ordentlichen Haushalt und aus freiwilligen Beiträgen finanzierten P-1- und P-2-Stellen bei den Feldeinsätzen, mit der Maßgabe, dass alle anderen derartigen Stellen sowie die über die Friedenssicherungshaushalte finanzierten P-1- und P-2-Stellen ausgeschrieben werden;

38. *nimmt mit Anerkennung Kenntnis* von den in letzter Zeit unternommenen Anstrengungen des Generalsekretärs, die Einstellung von Bewerbern, die nationale Auswahlwettbewerbe bestanden haben, zu beschleunigen, und ersucht ihn, für die rasche Einstellung solcher Bewerber zu sorgen;

39. *beschließt*, das Höchstalter für die Zulassung zum Programm für Nachwuchsfachkräfte auf zweiunddreißig Jahre festzusetzen;

40. *ersucht* den Generalsekretär, der Generalversammlung auf ihrer siebenundsechzigsten Tagung über die Durchführung des Programms für Nachwuchsfachkräfte und namentlich über die Fortschritte bei der Verkürzung der für die Benotung der Prüfungen und die Einstellung erfolgreicher Bewerber erforderlichen Zeit Bericht zu erstatten;

IV

Leistungsmanagement

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

42. *verweist* auf Abschnitt VI Ziffer 2 ihrer Resolution 63/250 und ersucht den Generalsekretär, auch weiterhin Maßnahmen auszuarbeiten und durchzuführen, um das Leistungsbeurteilungssystem zu stärken, insbesondere indem Bedienstete für ausgezeichnete Leistung belohnt und bei mangelhafter Leistung mit Sanktionen belegt werden, und die Laufbahnentwicklung, insbesondere für Bedienstete in Führungspositionen, stärker an die Leistung zu knüpfen, und der Generalversammlung auf ihrer siebenundsechzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

43. *ersucht* den Generalsekretär, der Generalversammlung auf ihrer siebenundsechzigsten Tagung über die Umsetzung des neuen Systems für das Talentmanagement Bericht zu erstatten;

V

Laufbahnentwicklung und Wohl der Bediensteten

44. *verweist* auf die Ziffern 17 und 18 des Berichts des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen³⁸ und ersucht den Generalsekretär, im Rahmen der Aus- und Fortbildungsstrategie einen umfassenden Überblick über die gesamten für Aus- und Fortbildungszwecke verwendeten Ressourcen, einschließlich der außerplanmäßigen Mittel, sowie über die Verwaltung dieser Ressourcen zu geben und die Strategie auf eine Bedarfsermittlung zu gründen;

45. *stellt fest*, dass die angemessene Inanspruchnahme von Urlaub und Ruhe- und Erholungstagen wesentlich zur Gesundheit und zum Wohl der Bediensteten und der Organisation beiträgt;

46. *betont*, dass es Aufgabe der Führungsverantwortlichen ist, dafür zu sorgen, dass die die Gesundheit und das Wohl der Bediensteten betreffenden Regelungen umgesetzt werden, insbesondere an den Felddienstorten;

47. *ersucht* den Generalsekretär, der Generalversammlung auf ihrer siebenundsechzigsten Tagung über die Maßnahmen Bericht zu erstatten, die ergriffen werden, um die Grundsätze der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und eines flexiblen Personals im gesamten Sekretariat besser verständlich zu machen und anzuwenden;

VI

Regelungen in Bezug auf die Anstellungsverträge

48. *verweist* auf Abschnitt II Ziffer 2 ihrer Resolution 63/250 und bekräftigt, dass die Regelungen in Bezug auf die Anstellungsverträge drei Arten von Anstellungen umfassen: Anstellung auf Zeit, befristete Anstellung und unbefristete Anstellung;

49. *genehmigt* auf der Grundlage des anhaltenden Bedarfs der Organisation die Gewährung unbefristeter Verträge mit Wirkung vom 1. Januar 2011 an Bedienstete, die die erforderlichen Voraussetzungen erfüllen;

50. *verweist* auf Abschnitt II Ziffer 23 ihrer Resolution 63/250 und beschließt, dass Bewerber, die nationale Auswahlwettbewerbe bestanden haben, und Sprachendienstmitarbeiter nach einer zweijährigen Probezeit unbefristete Verträge erhalten, ungeachtet der Bestimmungen in den Ziffern 51 bis 61 der vorliegenden Resolution;

51. *beschließt*, dass der anhaltende Bedarf der Organisation folgendermaßen bestimmt wird: auf der Grundlage der Planstellen und der auf mehr als fünf Jahre befristeten Stellen sowie der Stellen für Zeitpersonal (außer für Konferenzdienste) in besonderen politischen Missionen, mit Ausnahme derjenigen, die durch Ziffer 53 b) und c) erfasst sind, verteilt auf zwei Stellenrahmen, einen für internationale Bedienstete des Höheren Dienstes und der oberen Führungsebenen sowie der Laufbahngruppe Felddienst und einen für Bedienstete des Allgemeinen Dienstes und anderer Ortskräfte-Laufbahngruppen, die von der Generalversammlung regelmäßig zu über-

prüfen und auf der Grundlage der Tätigkeiten der Organisation zu erweitern oder zu verkleinern sind;

52. *beschließt außerdem*, dass die Stellenrahmen anfänglich 75 Prozent aller in Ziffer 51 genannten Stellen enthalten und auch die Dauerverträge umfassen;

53. *beschließt ferner*, dass die Bediensteten die folgenden Kriterien erfüllen müssen, um für unbefristete Verträge berücksichtigt werden zu können:

a) Sie müssen eine ununterbrochene Dienstzeit von mindestens fünf Jahren gemäß dem Personalstatut und der Personalordnung der Vereinten Nationen geleistet haben:

i) Bedienstete des Sekretariats der Vereinten Nationen mit einer ununterbrochenen Dienstzeit von mindestens fünf Jahren in befristeter Anstellung, einschließlich Dienstzeiten in einer Einrichtung, die das Personalstatut und die Personalordnung der Vereinten Nationen anwendet;

ii) Bedienstete, die zuvor nach den Serien 100, 200 oder 300 der Personalordnung ernannt waren und nach dem 1. Juli 2009 nach einem Auswahlprozess gemäß Bestimmung 4.15 der Personalordnung auf eine befristete Anstellung gemäß der vorläufigen Personalordnung ernannt wurden, sofern ihre ununterbrochene Dienstzeit fünf Jahre beträgt;

b) sie dürfen keine für Feldmissionen rekrutierten nationalen Bediensteten sein;

c) sie dürfen keine für den Dienst beim Internationalen Strafgerichtshof für Ruanda oder beim Internationalen Strafgerichtshof für das ehemalige Jugoslawien rekrutierten internationalen Bediensteten oder Ortskräfte sein;

d) sie müssen im Rahmen der vier letzten Leistungsbeurteilungen mindestens die Bewertung „entspricht den Erwartungen“ oder eine gleichwertige Beurteilung erhalten haben und dürfen in den fünf Jahren vor ihrer Berücksichtigung für einen unbefristeten Vertrag keiner Disziplinarmaßnahme unterworfen gewesen sein;

e) sie müssen noch mindestens sieben Dienstjahre von der vorgeschriebenen Altersgrenze für das Ausscheiden aus dem Dienst entfernt sein;

54. *beschließt*, dass internationale Bedienstete des Höheren Dienstes und der oberen Führungsebenen sowie Bedienstete der Laufbahngruppe Felddienst, die die in Ziffer 53 genannten Voraussetzungen für die Gewährung eines unbefristeten Vertrags erfüllen, entsprechend dem in der Anlage zu dieser Resolution aufgeführten Punktesystem Punkte für die folgenden Zusatzkriterien erhalten:

a) höhere Bewertung als „entspricht den Erwartungen“ oder eine gleichwertige Beurteilung im Rahmen der vier letzten Leistungsbeurteilungen;

b) Dienstzeit an Härtedienstorten der Kategorie A, B, C, D oder E von mindestens einem Jahr je Dienstort;

c) Dienstzeit an für Familien ungeeigneten Dienstorten von mindestens einem Jahr je Dienstort;

d) geografische Mobilität, definiert als Wechsel an einen Dienstort in einem anderen Land, mit ununterbrochener Dienstzeit von mindestens einem Jahr je Dienstort;

e) funktionale Mobilität, definiert als ununterbrochene Dienstzeit von jeweils mindestens einem Jahr in mehr als einer Berufsfamilie;

f) Beherrschung einer Amtssprache der Vereinten Nationen, die nicht die Muttersprache ist;

g) jedes über fünf Dienstjahre hinausgehende Dienstjahr;

55. *beschließt außerdem*, dass Bedienstete des Allgemeinen Dienstes und andere Ortskräfte, die die in Ziffer 53 genannten Voraussetzungen für die Gewährung eines unbefristeten Vertrags erfüllen, entsprechend dem in der Anlage zu dieser Resolution aufgeführten Punktesystem Punkte für die in Ziffer 54 a), e), f) und g) angegebenen Kriterien erhalten;

56. *beschließt ferner*, dass den in Ziffer 51 genannten Bediensteten, die die Voraussetzungen für einen unbefristeten Vertrag erfüllen, ein unbefristeter Vertrag gewährt wird, sofern in dem entsprechenden Stellenrahmen für das jeweilige Jahr Stellen vorhanden sind, wobei sich die Reihenfolge der Berücksichtigung nach der über den Mechanismus nach Ziffer 54 erworbenen Punktezahl richtet;

57. *beschließt*, dass Bedienstete mit gleicher Punktezahl nach der Dauer der Dienstzeit eingestuft werden;

58. *fordert* den Generalsekretär *nachdrücklich auf*, zu erwägen, den Bediensteten, die gemäß dem Prozess nach Ziffer 54 eingestuft werden, aber keine unbefristeten Verträge erhalten, befristete Verträge mit einer Laufzeit von fünf Jahren zu gewähren;

59. *verweist* auf ihren in Abschnitt II Ziffer 24 ihrer Resolution 63/250 gefassten Beschluss, dass die Dienstzeit von Beigeordneten Sachverständigen nicht als Teil der für eine unbefristete Anstellung erforderlichen Dienstzeit berücksichtigt wird;

60. *ersucht* den Generalsekretär, der Generalversammlung ab ihrer siebenundsechzigsten Tagung im Rahmen seines Berichts über die Reform des Personalmanagements über die Umsetzung des Regimes für unbefristete Anstellungen Bericht zu erstatten und darin nach Bedarf eine Überprüfung des Umfangs der Stellenrahmen aufzunehmen;

61. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, der Generalversammlung auf ihrer dreiundsiebzigsten Tagung über die Durchführung dieser Resolution Bericht zu erstatten, mit dem Ziel, das System der Gewährung unbefristeter Verträge zu überprüfen;

62. *beschließt*, dass die Bediensteten, die unbefristete Verträge erhalten, den Beschlüssen der Generalversammlung betreffend Mobilität und die Aus- und Fortbildungspolitik des Generalsekretärs unterliegen;

VII

Umfassende Bewertung des Systems der geografischen Verteilung

63. *verweist* auf Abschnitt IX Ziffer 17 ihrer Resolution 63/250 und ersucht den Generalsekretär, der Generalversammlung auf ihrer siebenundsechzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

64. *ersucht* den Generalsekretär *erneut*, Vorschläge abzugeben, wie sich die Vertretung der Entwicklungsländer im Sekretariat wirksam erhöhen lässt, und der Generalversammlung auf ihrer siebenundsechzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

65. *verweist* auf Abschnitt IX Ziffer 13 der Resolution 63/250 und ersucht den Generalsekretär, auch weiterhin sicherzustellen, dass die truppenstellenden Länder unter Berücksichtigung ihres Beitrags zur Friedenssicherung der Vereinten Nationen in den Sekretariats-Hauptabteilungen Friedenssicherungseinsätze und Unterstützung der Feldeinsätze angemessen vertreten sind;

66. *beschließt*, dass Bedienstete auf Stellen, die der geografischen Verteilung unterliegen, den geografischen Status beibehalten, mit Ausnahme derjenigen, die im Rahmen des Programms für Nachwuchsfachkräfte eingestellt wurden;

67. *bekräftigt*, dass das System der geografischen Verteilung nur auf die aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Stellen des Höheren Dienstes und der oberen Führungsebenen Anwendung findet;

VIII

Vertretung von Männern und Frauen

68. *bekundet ihre ernste Besorgnis* über die schleppenden Fortschritte bei der Verwirklichung des Ziels der Geschlechterparität im System der Vereinten Nationen, insbesondere auf den herausgehobenen und führenden Positionen, unter Einhaltung von Artikel 101 Absatz 3 der Charta;

69. *ersucht* den Generalsekretär, mit verstärkten Anstrengungen das Ziel der Geschlechterparität im Sekretariat, insbesondere auf den herausgehobenen Positionen, zu erreichen und seine Einhaltung zu überwachen, und in diesem Zusammenhang dafür zu sorgen, dass Frauen, insbesondere aus Entwicklungs- und Transformationsländern, angemessen im Sekretariat vertreten sind, und der Generalversammlung auf ihrer siebenundsechzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

IX

Berater, Einzelauftragnehmer, Gratispersonal und Beschäftigung von Bediensteten im Ruhestand

70. *bekundet ihre Besorgnis* über den zunehmenden Einsatz von Beratern, insbesondere für Kerntätigkeiten der Organisation, betont, dass der Einsatz von Beratern im Einklang mit den einschlägigen Resolutionen der Generalversammlung, insbesondere Resolution 53/221 Abschnitt VIII,

stehen soll und dass sie auf möglichst breiter geografischer Grundlage ausgewählt werden sollen, und ersucht den Generalsekretär, in möglichst großem Umfang auf interne Kapazitäten zurückzugreifen und der Generalversammlung auf ihrer siebenundsechzigsten Tagung über die dazu ergriffenen Maßnahmen Bericht zu erstatten;

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

72. *ersucht* den Generalsekretär, der Generalversammlung auf ihrer siebenundsechzigsten Tagung über den Einsatz von ehemaligen Bediensteten im Ruhestand Bericht zu erstatten und eindeutige Kriterien für die Beschäftigung von Bediensteten im Ruhestand auszuarbeiten;

X

Vorläufige Personalordnung und Änderungen des Personalstatuts

73. *nimmt Kenntnis* von den Ziffern 84 und 85 des Berichts des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen³⁸ zu der Frage, die Verpflichtung zum Verzicht auf die Daueraufenthaltsberechtigung zu überdenken;

74. *nimmt außerdem Kenntnis* von dem Bericht des Generalsekretärs über die vorläufige Personalordnung⁴⁰;

75. *beschließt* in dieser Hinsicht, die Prüfung des Vorschlags des Generalsekretärs zur Änderung des Personalstatuts⁴¹ bis zu ihrer sechsundsechzigsten Tagung zurückzustellen;

XI

Sonstige Fragen

76. *begrißt* es, dass das Programm zur Offenlegung der Vermögensverhältnisse besser eingehalten wird, und ersucht den Generalsekretär, weiter zur uneingeschränkten Beteiligung an dem Programm und zu seiner vollen Einhaltung anzuregen;

77. *ersucht* den Generalsekretär, die hochrangigen Führungskräfte zu einer breiteren Beteiligung an dem Programm zur Veröffentlichung der Erklärungen über die Vermögensverhältnisse zu ermutigen;

78. *ersucht* die Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst, im Rahmen ihres Arbeitsprogramms und Berichts 2011 die Frage der Verhaltensnormen zu behandeln;

79. *ersucht* den Generalsekretär, der Generalversammlung zur Behandlung während des Hauptteils ihrer sechsundsechzigsten Tagung einen umfassenden Bericht über

⁴⁰ A/65/202.

⁴¹ Siehe A/65/213.

Interessenkonflikte vorzulegen, der eine aktuelle Analyse der Frage enthält, worin ein persönlicher Interessenkonflikt besteht, und die rechtlichen und administrativen Aspekte sowie den Aspekt der Begrenzung von Interessenkonflikten behandelt;

80. *beschließt*, gleichzeitig die einschlägigen Empfehlungen der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst betreffend die Verhaltensnormen, den unerledigten Entwurf des Ethikkodexes und alle weiteren einschlägigen Berichte zu behandeln;

81. *ersucht* den Generalsekretär, seine Informationsarbeit zu verstärken, um externe Bewerber anzuziehen;

82. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, mittels Austrittsfragebögen für Bedienstete, die die Organisation freiwillig verlassen, die Beweggründe für ihr Ausscheiden zu analysieren und der Generalversammlung auf ihrer siebenundsechzigsten Tagung über seine Erkenntnisse Bericht zu erstatten;

83. *wiederholt* das in Ziffer 91 ihrer Resolution 64/243 vom 24. Dezember 2009 enthaltene Ersuchen an den Generalsekretär, bei der Beantragung von Stellen für das Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte dafür zu sorgen, dass sie mit dem jeweiligen Mandat des beschlussfassenden Organs, einschließlich des Menschenrechtsrats, im Einklang stehen.

Anlage

Punktesystem zur Bewertung des Anspruchs von Bediensteten auf Umwandlung einer befristeten in eine unbefristete Anstellung

Kriterien	
1. Bewertung aus den vier letzten Leistungsbeurteilungen	
• Übertrifft die Leistungserwartungen	7 Punkte für jede Leistungsbeurteilung (Mindestzeitraum: ein Jahr)
• Übertrifft häufig die Leistungserwartungen	5 Punkte für jede Leistungsbeurteilung (Mindestzeitraum: ein Jahr)
2. Mindestens einjährige (ununterbrochene) Dienstzeit an einem Härtedienstort:	
• Kategorien A und B	1 Punkt pro Dienstzeit
• Kategorie C	3 Punkte pro Dienstzeit
• Kategorie D	5 Punkte pro Dienstzeit
• Kategorie E	7 Punkte pro Dienstzeit
3. Mindestens einjährige (ununterbrochene) Dienstzeit an einem für Familien ungeeigneten Dienstort	2 Punkte pro Dienstzeit

4. Geografische Mobilität (mindestens einjährige ununterbrochene Dienstzeit)	3 Punkte pro Dienstzeit
5. Funktionale Mobilität (mindestens einjährige ununterbrochene Dienstzeit)	2 Punkte pro Dienstzeit
6. Beherrschung einer Amtssprache der Vereinten Nationen, die nicht die Muttersprache ist	2 Punkte
7. Jedes über fünf Dienstjahre hinausgehende Dienstjahr	1 Punkt pro Jahr

RESOLUTION 65/248

Verabschiedet auf der 73. Plenarsitzung am 24. Dezember 2010, ohne Abstimmung, auf Empfehlung des Ausschusses (A/65/648, Ziff. 7).

65/248. Gemeinsames System der Vereinten Nationen: Bericht der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst

Die Generalversammlung,

unter Hinweis auf ihre Resolutionen 44/198 vom 21. Dezember 1989, 51/216 vom 18. Dezember 1996, 52/216 vom 22. Dezember 1997, 53/209 vom 18. Dezember 1998, 55/223 vom 23. Dezember 2000, 56/244 vom 24. Dezember 2001, 57/285 vom 20. Dezember 2002, 58/251 vom 23. Dezember 2003, 59/268 vom 23. Dezember 2004, 60/248 vom 23. Dezember 2005, 61/239 vom 22. Dezember 2006, 62/227 vom 22. Dezember 2007, 63/251 vom 24. Dezember 2008 und 64/231 vom 22. Dezember 2009,

nach Behandlung des Berichts der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst für das Jahr 2010⁴²,

in Bekräftigung ihres Eintretens für ein einziges und einheitliches Gemeinsames System der Vereinten Nationen als Eckstein für die Regelung und Koordinierung der Beschäftigungsbedingungen des Gemeinsamen Systems,

1. *nimmt mit Anerkennung Kenntnis* von der Arbeit der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst;

2. *nimmt Kenntnis* von dem Bericht der Kommission für das Jahr 2010⁴²;

3. *ermutigt* die Kommission, die Beschäftigungsbedingungen der Bediensteten der Organisationen des Gemeinsamen Systems der Vereinten Nationen auch künftig zu koordinieren und zu regeln, eingedenk der Beschränkungen, welche die Mitgliedstaaten ihrem jeweiligen öffentlichen Dienst auferlegen;

4. *bekräftigt* eingedenk der Artikel 10 und 11 der Satzung der Kommission⁴³ die Rolle der Generalversammlung

⁴² *Official Records of the General Assembly, Sixty-fifth Session, Supplement No. 30 (A/65/30).*

⁴³ Resolution 3357 (XXIX), Anlage.