



Generalversammlung

Verteilung: Allgemein
3. Januar 2019

Dreiundsiebzigste Tagung
Tagesordnungspunkt 143

Resolution der Generalversammlung, verabschiedet am 22. Dezember 2018

[*aufgrund des Berichts des Fünften Ausschusses (A/73/676)*]

73/273. Gemeinsames System der Vereinten Nationen

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, [64/231](#) vom 22. Dezember 2009, [65/248](#) vom 24. Dezember 2010, [66/235 A](#) vom 24. Dezember 2011, [66/235 B](#) vom 21. Juni 2012, [67/257](#) vom 12. April 2013, [68/253](#) vom 27. Dezember 2013, [69/251](#) vom 29. Dezember 2014, [70/244](#) vom 23. Dezember 2015, [71/264](#) vom 23. Dezember 2016 und [72/255](#) vom 24. Dezember 2017 und ihren Beschluss [67/551](#) vom 24. Dezember 2012,

nach Behandlung des Berichts der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst für das Jahr 2018¹,

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 der Vereinten Nationen,

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 2018¹;
3. *bekräftigt* eingedenk der Artikel 10 und 11 der Satzung der Kommission² die Rolle der Generalversammlung bei der Genehmigung der Beschäftigungsbedingungen und

¹ *Official Records of the General Assembly, Seventy-third Session, Supplement No. 30 (A/73/30).*

² Resolution 3357 (XXIX), Anlage.



der Leistungsansprüche für alle Bediensteten der Organisationen des Gemeinsamen Systems der Vereinten Nationen;

4. *verweist* auf die Artikel 10 und 11 der Satzung der Kommission und bekräftigt die zentrale Rolle der Kommission bei der Regelung und Koordinierung der Beschäftigungsbedingungen und der Leistungsansprüche für alle Bediensteten der Organisationen des Gemeinsamen Systems der Vereinten Nationen;

5. *erinnert* die Leiterinnen, Leiter und Leitungsgremien des Gemeinsamen Systems der Vereinten Nationen, dass eine nicht vollumfängliche Einhaltung der von der Generalversammlung auf Empfehlung der Kommission gefassten Beschlüsse die Inanspruchnahme von Vorteilen, die aus der Teilnahme am Gemeinsamen System erwachsen, gefährden könnten, darunter die Teilnahme der jeweiligen Organisation am Gemeinsamen Pensionsfonds der Vereinten Nationen nach Artikel 3 Buchstabe b) der Satzung des Fonds;

6. *stellt mit Besorgnis fest*, dass zwar viele der Organisationen die vorgeschriebene Altersgrenze für das Ausscheiden aus dem Dienst für Bedienstete, die vor dem 1. Januar 2014 in die jeweilige Organisation eingetreten sind, wie genehmigt umgesetzt haben, dass einige jedoch unterschiedliche Umsetzungstermine beschlossen haben;

7. *ersucht* die Kommission *erneut*, geeignete Maßnahmen zum Umgang mit den Organisationen zu empfehlen, die die Beschlüsse und Empfehlungen der Kommission nicht einhalten, und der Generalversammlung auf ihrer vierundsiebzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

8. *bekundet ihre ernsthafte Besorgnis* über die Entscheidung der Weltorganisation für geistiges Eigentum, allen Bediensteten eine organisationsspezifische Leistungsprämie zu zahlen, und fordert die Organisationen nachdrücklich auf, die Beschlüsse der Generalversammlung und der Kommission vollständig, getreulich und zeitnah durchzuführen;

9. *bekräftigt* Abschnitt I.B Ziffer 1 ihrer Resolution [72/255](#), in der sie die Grundsätze und Leitlinien für Leistungsbeurteilung und -management zur Erfassung verschiedener Leistungsniveaus genehmigt hat, fordert die Organisationen nachdrücklich auf, sich an diese Grundsätze und Leitlinien zu halten, und ersucht die Kommission, der Generalversammlung auf ihrer vierundsiebzigsten Tagung über deren Umsetzung Bericht zu erstatten;

10. *bittet* den Generalsekretär in seiner Eigenschaft als Vorsitzender des Koordinierungsrats der Leiterinnen und Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, dafür zu sorgen, dass die Beschlüsse der Generalversammlung im gesamten Gemeinsamen System vollständig und ohne ungebührliche Verzögerung durchgeführt werden;

I

Für beide Laufbahngruppen geltende Beschäftigungsbedingungen

A. Überprüfung der ruhegehaltsfähigen Bezüge

billigt mit Wirkung vom 1. Januar 2019 die Empfehlungen der Kommission in Ziffer 47 ihres Berichts;

B. Rahmen für das Personalmanagement

anerkennend, wie wichtig es ist, dass die Organisationen des Gemeinsamen Systems über Personal verfügen, das alle Menschen, denen diese Organisationen dienen, wirklich repräsentiert und ihnen zugutekommt,

1. *begrüßt* die Arbeit der Kommission im Zusammenhang mit dem aktualisierten Rahmen für das Personalmanagement sowie die Entscheidung der Kommission in Ziffer 76

ihres Berichts, die Einbeziehung der Komponente der Personalvielfalt in den Rahmen für das Personalmanagement zu billigen;

2. *ersucht* die Kommission, die Generalversammlung auch weiterhin darüber zu informieren, welche Fortschritte die Organisationen des Gemeinsamen Systems der Vereinten Nationen bei der Umsetzung der bestehenden Richtlinien und Maßnahmen zur Verwirklichung des Ziels der Geschlechterparität und in Bezug auf die Stärkung einer ausgewogenen geografischen Verteilung innerhalb des Gemeinsamen Systems, einschließlich in Führungspositionen, erzielt haben, eingedenk des Artikels 101 Absatz 3 der Charta der Vereinten Nationen;

3. *ermutigt* die Organisationen des Gemeinsamen Systems der Vereinten Nationen, wichtige Messgrößen für die Personalvielfalt, wie zum Beispiel geografische Verteilung und Geschlechterparität, regelmäßig zu messen und zu überwachen und ihren Leitungsgremien darüber Bericht zu erstatten;

4. *begrüßt* die Anstrengungen der Vereinten Nationen zur Verbesserung der Barrierefreiheit der Räumlichkeiten und Konferenzen der Vereinten Nationen und zur Bereitstellung sinnvoller Vorkehrungen am Arbeitsplatz, einschließlich bei der Rekrutierung, und appelliert an die Organisationen, die Barrierefreiheit weiter zu verbessern;

5. *verweist* auf ihre Resolution [66/229](#) vom 24. Dezember 2011 und legt dem Generalsekretär nahe, die im Bulletin des Generalsekretärs zu Beschäftigung und Barrierefreiheit für Bedienstete mit Behinderungen im Sekretariat der Vereinten Nationen³ enthaltenen Elemente in die Personalordnung und das Personalstatut der Vereinten Nationen aufzunehmen;

6. *ersucht* den Generalsekretär, sich mit dem Koordinierungsrat der Leiterinnen und Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen darüber zu beraten, wie der Schutz und die Integration der bei den Fonds, Programmen und Sonderorganisationen beschäftigten Bediensteten mit Behinderungen verstärkt werden können, und der Generalversammlung auf ihrer vierundsiebzigsten Tagung über die Mängel der derzeitigen Bestimmungen und mögliche Abhilfemaßnahmen Bericht zu erstatten;

II

Beschäftigungsbedingungen der Bediensteten des Höheren Dienstes und der oberen Führungsebenen

A. Grund-/Mindestgehaltstabelle

unter Hinweis auf ihre Resolution [44/198](#), mit der sie Mindestnettogehälter für Bedienstete des Höheren Dienstes und der oberen Führungsebenen durch Bezugnahme auf die entsprechenden Grundnettogehälter von Bediensteten in vergleichbaren Positionen am Basisdienstort des Vergleichsstaatsdienstes (des öffentlichen Bundesdienstes der Vereinigten Staaten) festlegte,

billigt mit Wirkung vom 1. Januar 2019 die von der Kommission in Ziffer 83 ihres Berichts empfohlene und in Anhang VI des Berichts enthaltene geänderte einheitliche Grund-/Mindestgehaltstabelle und die geänderten Gehaltssicherungsbeträge für die Bediensteten des Höheren Dienstes und der oberen Führungsebenen;

³ [ST/SGB/2014/3](#).

B. Entwicklung der Marge und Margensteuerung etwa in Höhe des anzustrebenden Mittelwerts

unter Hinweis auf Abschnitt I.B ihrer Resolution [51/216](#) und das von der Generalversammlung erteilte ständige Mandat, wonach die Kommission aufgefordert ist, das Verhältnis zwischen der Nettobesoldung der Bediensteten des Höheren Dienstes und der oberen Führungsebenen der Vereinten Nationen in New York und der Nettobesoldung der in vergleichbaren Positionen im Vergleichsstaatsdienst (öffentlicher Bundesdienst der Vereinigten Staaten) in Washington tätigen Bediensteten (als „Marge“ bezeichnet) weiter zu überprüfen,

1. *bekräftigt*, dass die Bandbreite von 10 bis 20 Prozent für die Marge zwischen der Nettobesoldung der Bediensteten des Höheren Dienstes und der oberen Führungsebenen der Vereinten Nationen in New York und der Nettobesoldung der Bediensteten in vergleichbaren Positionen im Vergleichsstaatsdienst auch künftig Anwendung finden soll, mit der Maßgabe, dass die Marge über einen gewissen Zeitraum hinweg etwa in Höhe des anzustrebenden Mittelwerts von 15 Prozent gehalten wird;

2. *stellt fest*, dass die Marge zwischen der Nettobesoldung der Bediensteten der Vereinten Nationen in den Besoldungsgruppen P-1 bis D-2 in New York und der Nettobesoldung der in vergleichbaren Positionen im öffentlichen Bundesdienst der Vereinigten Staaten in Washington tätigen Bediensteten für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 13 Prozent beträgt;

3. *erinnert* an ihren Beschluss in Resolution [70/244](#), wonach für den Fall, dass die Marge den Schwellenwert von 13 Prozent unter- beziehungsweise von 17 Prozent überschreitet, die Kommission über das Kaufkraftausgleichssystem entsprechend gegensteuern soll;

4. *nimmt davon Kenntnis*, dass die Kommission beschlossen hat, die Höhe der Marge auch weiterhin zu überwachen und im Rahmen des Kaufkraftausgleichssystems die erforderlichen gegensteuernden Maßnahmen zu ergreifen, falls die Marge den Schwellenwert von 13 Prozent unter- beziehungsweise von 17 Prozent überschreitet;

C. Fragen des Kaufkraftausgleichs

1. *ersucht* die Kommission, ihre Anstrengungen zur Verbesserung des Kaufkraftausgleichssystems fortzusetzen, um Abweichungen zwischen den Gehaltsstufenindizes und den Kaufkraftausgleichsindizes auf ein Mindestmaß zu beschränken, und begrüßt in diesem Zusammenhang die Überprüfung der im Kaufkraftausgleichssystem angewandten Methoden und operativen Vorschriften zur Bestimmung der Kaufkraftausgleichskoeffizienten, mit dem Ziel, Gehaltsanpassungen genauer, stabiler und berechenbarer zu machen;

2. *begrüßt* die Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur Erwägung der Durchführbarkeit häufigerer Überprüfungen der Kaufkraftausgleichsklassen der Dienstorte und ersucht die Kommission, der Generalversammlung auf ihrer vierundsiebzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

III**Beschäftigungsbedingungen im Feld: Dienstorte mit extremen Härtebedingungen**

beschließt, wie in Ziffer 156 a), c) und d) des Berichts der Kommission für das Jahr 2018 ausgeführt, ausschließlich für Bedienstete mit anspruchsberechtigten Familienmitgliedern an Härtedienstorten der Kategorie E im Rahmen eines Pilotprojekts einen Betrag von 15.000 US-Dollar zu bewilligen, und ersucht die Kommission, der Generalversammlung auf

ihrer fünfundsiebzigsten Tagung eine Empfehlung in Bezug auf diese Zahlungen vorzulegen, namentlich im Hinblick auf ihre Fortsetzung, und dabei eine Überprüfung ihrer Auswirkungen, einschließlich Personalplanung, in unterschiedlichen Kategorien von Dienstorten, einschließlich in für Familien ungeeigneten Dienstorten, sowie der den Organisationen entstehenden Istkosten zugrunde zu legen.

*65. Plenarsitzung
22. Dezember 2018*
