

**VEREINTE
NATIONEN**

Verteilung
ALLGEMEIN

Generalversammlung

A/RES/51/226
25. April 1997

Einundfünfzigste Tagung
Tagesordnungspunkt 120

RESOLUTION DER GENERALVERSAMMLUNG

[aufgrund des Berichts des Fünften Ausschusses
(A/51/643/Add.2)]

51/226. Personalmanagement

Die Generalversammlung,

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

in Bekräftigung ihrer Resolutionen 47/226 vom 8. April 1993 und 49/222 A und B vom 23. Dezember 1994 beziehungsweise 20. Juli 1995 sowie auf ihre anderen einschlägigen Resolutionen und Beschlüsse,

eingedenk der von den Mitgliedstaaten während der einundfünfzigsten Tagung der Generalversammlung im Fünften Ausschuß zum Ausdruck gebrachten Auffassungen zu Personalfragen¹,

nach Behandlung der einschlägigen Berichte zu Personalfragen², die der Generalversammlung auf ihrer einundfünfzigsten Tagung vom Generalsekretär vorgelegt wurden,

¹Siehe *Official Records of the General Assembly, Fifty-First Session, Fifth Committee*, 7., 9.-11., 13., 14., 16., 21., 23., 25., 26., 30., 31., 34., 37., 46., 49.-51. und 55. Sitzung (A/C.5/51/SR.7, 9.-11., 13., 14., 16., 21., 23., 25., 26., 30., 31., 34., 37., 46., 49-51. und 55.), und Korrigendum.

²A/51/304 und Korr.1; A/51/421 und Korr.1 und 2; A/C.5/49/63; A/C.5/49/64; A/C.5/50/64; A/C.5/51/1; A/C.5/51/6; und A/C.5/51/34.

sowie nach Behandlung der entsprechenden Berichte der Gemeinsamen Inspektionsgruppe³,

nach Anhörung der von dem Personalvertreter vor dem Fünften Ausschuß gemäß Resolution 35/213 der Generalversammlung vom 17. Dezember 1980 zum Ausdruck gebrachten Auffassungen⁴,

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

in Würdigung des Gedenkens aller Bediensteten, die im Dienste der Organisation ihr Leben gelassen haben,

1. *bekundet erneut ihre volle Unterstützung* für den Generalsekretär in seiner Eigenschaft als höchster Verwaltungsbeamter der Organisation und unterstreicht, daß sie seine Vorrechte und Verantwortlichkeiten nach der Charta der Vereinten Nationen voll respektiert;

2. *bekräftigt ihre Unterstützung* für die Integrität und Unabhängigkeit des internationalen öffentlichen Dienstes und nimmt Kenntnis von den Anstrengungen des Generalsekretärs, diese zu erhalten;

I. UMSETZUNG DER STRATEGIE DES GENERALSEKRETÄRS FÜR DAS PERSONALMANAGEMENT DER VEREINTEN NATIONEN

erinnernd an die Strategie des Generalsekretärs für das Personalmanagement der Organisation⁵,

mit Genugtuung darüber, daß der Generalsekretär sich für einen integrierten Ansatz im Hinblick auf die Personalplanung und das Personalmanagement entschieden hat, wie aus seiner Strategie hervorgeht,

erneut erklärend, wie wichtig der Konsultationsprozeß zwischen Personal und Leitung für die Arbeitsfähigkeit und die Tätigkeit des Sekretariats ist,

1. *nimmt Kenntnis* von den Maßnahmen, die ergriffen wurden, um eine Reihe von Bestandteilen der Strategie für das Personalmanagement der Organisation umzusetzen, wie aus dem Bericht des Generalsekretärs⁶ hervorgeht;

2. *bedauert mit tiefer Sorge*, daß bei der Umsetzung der beschlossenen Strategie keine weiteren Fortschritte erzielt worden sind, und fordert den Generalsekretär nachdrücklich auf, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um ihre volle Umsetzung zu gewährleisten,

³A/51/656, Anhang und A/51/705, Anhang.

⁴Siehe *Official Records of the General Assembly, Fifty-first Session, Fifth Committee*, 51. Sitzung (A/C.5/51/SR.51), und Korrigendum.

⁵Siehe A/C.5/49/5.

⁶Siehe A/C.5/51/1.

und der Generalversammlung auf ihrer dreiundfünfzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

3. *bedauert*, daß es nicht gelungen ist, ein Managementumfeld und eine Managementkultur in der Organisation zu schaffen, die es den Bediensteten ermöglichen, ihrer Tätigkeit unter voller Ausschöpfung ihrer Leistungsfähigkeit und mit einem Höchstmaß an Wirksamkeit und Effizienz nachzugehen;

4. *fordert* den Generalsekretär *auf*, die volle Umsetzung seiner Strategie so bald wie möglich weiter voranzutreiben und dabei die Bestimmungen dieser Resolution zu berücksichtigen;

5. *nimmt* in diesem Zusammenhang *Kenntnis* von der schrittweisen Einführung von Verfahren der Leistungssteuerung, namentlich von der Einführung eines neuen Leistungsbeurteilungssystems im Jahre 1996;

II. ROLLE DES SEKRETARIATS-BEREICHS PERSONALWESEN UND -MANAGEMENT

in Bekräftigung ihrer Resolution 48/218 A vom 23. Dezember 1993, insbesondere des darin enthaltenen Ersuchens um die Einführung eines Mechanismus, mit dessen Hilfe sichergestellt werden soll, daß die Programmleiter für die wirksame Verwaltung der ihnen zugewiesenen personellen Ressourcen rechenschaftspflichtig sind,

mit Genugtuung darüber, daß die Gemeinsame Inspektionsgruppe sich in ihrem Bericht vom 5. November 1996⁷ umfassend mit der Rekrutierungs-, Stellenbesetzungs- und Beförderungspolitik befaßt hat,

von neuem darauf hinweisend, daß der Sekretariats-Bereich Personalwesen und -management dazu ermächtigt und dafür verantwortlich ist, die Rekrutierungs-, Stellenbesetzungs- und Beförderungspolitik im gesamten Sekretariat durchzusetzen,

Kenntnis nehmend von den Berichten des Generalsekretärs über die Tätigkeit der Personalvertretung⁸,

1. *anerkennt* die Rolle, die dem Bereich Personalwesen und -management als dem Hauptvertreter des Generalsekretärs bei der Festlegung der Personalpolitik und personalpolitischer Richtlinien zukommt, und ersucht den Generalsekretär nachdrücklich, die zentrale Zuständigkeit des Bereichs für die Personalpolitik beizubehalten;

2. *ersucht* den Generalsekretär, die Rechenschaftspflicht der Führungskräfte für Personalmanagemententscheidungen zu erhöhen, insbesondere durch die Verhängung von Sanktionen in Fällen erwiesenen Mißmanagements von Personal und vorsätzlicher Mißachtung oder Nichtbeachtung festgelegter Vorschriften und Verfahren, wobei das Recht aller Bediensteten, einschließlich der Führungskräfte, auf ein ordnungsgemäßes Verfahren gewährleistet bleiben muß;

⁷A/51/656, Anhang.

⁸A/C.5/49/63, A/C.5/49/64, A/C.5/50/64 und A/C.5/51/6.

3. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, konkrete Verwaltungsvorschriften herauszugeben, um die Verantwortlichkeit und Rechenschaftspflicht der Programmleiter für den ordnungsgemäßen Einsatz der Humanressourcen klar festzuschreiben und Sanktionen im Einklang mit der Bestimmung 112.3 der Personalordnung festzulegen, die im Falle einer finanziellen Schädigung der Vereinten Nationen zum Tragen kommen, die infolge grober Fahrlässigkeit, einschließlich unlauteren Beweggründen, vorsätzlicher Verletzung oder leichtfertiger Nichtbeachtung des Personalstatuts und der Personalordnung und der festgelegten Rekrutierungs-, Stellenbesetzungs- und Beförderungspolitik entsteht;

4. *mißbilligt* die große Zahl der Ausnahmen von den festgelegten Rekrutierungs-, Stellenbesetzungs- und Beförderungsverfahren, insbesondere im Bereich Personalwesen und -management;

5. *ersucht* den Generalsekretär, alle freien Stellen auszuschreiben, um allen Bediensteten, die die Anforderungen erfüllen, gleiche Chancen einzuräumen und die Versetzungswilligkeit zu fördern, mit der Maßgabe, daß die Ermessensfreiheit des Generalsekretärs für Ernennungen und Beförderungen außerhalb der festgelegten Verfahren auf sein Exekutivbüro und die Besoldungsgruppen Untergeneralsekretär und Beigeordneter Generalsekretär sowie auf Sonderbotschafter aller Rangebenen beschränkt sein sollte;

6. *begrüßt* die Absicht des Generalsekretärs, die Verwaltungsverfahren zu straffen und Überschneidungen im Zusammenhang mit dem Personalmanagement durch die Delegation von Befugnissen an die Programmleiter zu beseitigen, und ersucht ihn, vor der Delegation solcher Befugnisse sicherzustellen, daß gut konzipierte Rechenschaftspflichtmechanismen, namentlich die erforderlichen internen Überwachungs- und Kontrollverfahren sowie Ausbildungsmöglichkeiten, vorhanden sind, und ersucht ihn ferner, der Generalversammlung auf ihrer dreiundfünfzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

7. *ersucht* den Generalsekretär, die Vereinfachung und Straffung aller Personalvorschriften und -verfahren zu beschleunigen, damit sie transparenter werden und leichter anzuwenden sind, und der Generalversammlung auf ihrer dreiundfünfzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

8. *erklärt erneut*, daß der Generalsekretär von den in der Bestimmung 108.2 der Personalordnung vorgesehenen Konsultationsmechanismen zwischen Personal und Leitung möglichst weitgehenden Gebrauch machen und den Dialog zwischen Personal und Leitung in den Vereinten Nationen und allen ihren Fonds und Programmen stärken muß, und ersucht ihn, der Generalversammlung auf ihrer dreiundfünfzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

9. *ersucht* den Generalsekretär, sicherzustellen, daß in seinem Entwurf des Programmbudgets für den Zweijahreszeitraum 1998-1999 für den Bereich Personalwesen und -management Mittel in einer Höhe veranschlagt werden, die dem oben dargelegten Mandat entspricht;

10. *erinnert* daran, daß es sich bei den Funktionen von Personalvertretern um offizielle Funktionen handelt;

11. *erinnert außerdem* daran, daß die gewählten Personalvertreter Bedienstete der Vereinten Nationen sind;

12. *erkennt an*, daß die Personalvertreter ein Anrecht darauf haben, daß ihnen Aufstiegschancen eingeräumt werden, beschließt, daß die Dauer ihrer ununterbrochenen Freistellung vier Jahre nicht überschreiten darf, und beschließt außerdem, eine solche vollständige oder teilzeitliche Freistellung ausschließlich auf gewählte Personalvertreter zu beschränken;

13. *ersucht* den Generalsekretär, der Generalversammlung einen Bericht über die Praxis der Mitgliedstaaten in der Frage der Finanzierung der Tätigkeiten von Personalvertretungen im innerstaatlichen Bereich und über den Anteil an Personalvertretern vorzulegen;

III. PERSONALPLANUNG, REKRUTIERUNG, SITUATION DER FRAUEN UND LAUFBAHNPLANUNG

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

A. Personalplanung

betonend, wie wichtig die Personalplanung sowohl für die Rekrutierung als auch für die Laufbahnplanung ist,

1. *nimmt Kenntnis* von den Vorarbeiten im Hinblick auf die Personalplanung, insbesondere was den voraussichtlichen Rekrutierungsbedarf in der Eingangsstufe in der Zeit von 1997 bis 2001 betrifft, und ersucht darum, daß diese Aktivitäten fortgesetzt und ausgeweitet werden;

2. *ersucht* den Generalsekretär, sich im Einklang mit den entsprechenden Personalvorschriften soweit wie möglich der bestehenden Mechanismen wie einvernehmliche Kündigung oder Gewährung von unbezahltem Urlaub zu bedienen, um dem vorhandenen Personal Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten und neue Bedienstete einstellen zu können;

B. Rekrutierung

betonend, wie außerordentlich wichtig es ist, zur Deckung des Bedarfs der Organisation neue Bedienstete einzustellen,

1. *erklärt erneut*, daß keine Stelle, auch nicht in der höchsten Rangebene, als ausschließliches Reservat eines bestimmten Mitgliedstaates oder einer bestimmten Gruppe von Staaten angesehen werden darf;

2. *erkennt an*, daß das System der Soll-Stellenrahmen der Mechanismus für die Einstellung von Bediensteten in denjenigen Posten ist, die der geographischen Verteilung gemäß Artikel 101 Absatz 3 der Charta der Vereinten Nationen unterliegen;

3. *ersucht* den Generalsekretär, alle verfügbaren Maßnahmen zu ergreifen, um im Einklang mit den einschlägigen Resolutionen der Generalversammlung in den heraus-

gehobenen und führenden Rangebenen des Sekretariats eine ausgewogene geographische Vertretung der Mitgliedstaaten zu gewährleisten, insbesondere der Entwicklungsländer und der in diesen Rangebenen nicht ausreichend vertretenen Mitgliedstaaten, und in künftige Berichte über die Personalstruktur des Sekretariats diesbezügliche sachdienliche Informationen aufzunehmen;

4. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem* in dieser Hinsicht, den Soll-Stellenrahmen bei den jeweiligen Einstellungen flexibel zu handhaben und dabei alle Teile dieser Resolution zu berücksichtigen;

5. *ersucht* den Generalsekretär *ferner*, sicherzustellen, daß bei der Einstellung von Personal das wichtigste Kriterium ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlichem Können und Integrität ist;

6. *ersucht* den Generalsekretär, sicherzustellen, daß bei der Einstellung von Personal ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlichem Können und Integrität das wichtigste Kriterium ist, und gleichzeitig dafür Sorge zu tragen, daß die Suche nach Bewerbern und deren Auswahl dem Leitgrundsatz folgen, daß es gilt, eine ausgewogene geographische Verteilung zu erreichen und Männern und Frauen Chancengleichheit bei der gleichberechtigten Anwartschaft auf alle Stellen im Sekretariat einzuräumen;

7. *erklärt erneut*, daß die Abstellung aus dem einzelstaatlichen öffentlichen Dienst mit den Artikeln 100 und 101 der Charta vereinbar und sowohl für die Organisation als auch für die Mitgliedstaaten nützlich ist, und fordert den Generalsekretär nachdrücklich auf, diese Praxis nach Bedarf in einem größeren Umfang fortzusetzen;

8. *nimmt Kenntnis* von den Anstrengungen, die der Generalsekretär unternimmt, um gezielt Bewerber aus Mitgliedstaaten zu finden, die nicht oder nicht genügend vertreten sind und die unter dem Mittelwert des Soll-Stellenrahmens liegen, und ersucht ihn, diese Anstrengungen verstärkt fortzusetzen;

9. *ersucht* den Generalsekretär, die Praxis, wonach zur Besetzung von Posten, die aus dem ordentlichen Haushalt finanziert werden, oder von Posten, die für die Dauer von einem Jahr oder länger außerplanmäßig finanziert werden, Anstellungen auf Zeit angeboten werden, auf die Deckung vorübergehenden Bedarfs zu beschränken, beispielsweise zur Vertretung von Bediensteten, die zu Feldmissionen entsandt werden oder einen genehmigten Urlaub in Anspruch nehmen;

10. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, daß Bedienstete länger als drei Monate in höher eingestuftem unbesetzten Stellen eingesetzt werden, und ersucht den Generalsekretär, Stellenausschreibungen innerhalb von drei Monaten zu veröffentlichen;

11. *ersucht* den Generalsekretär *ferner*, alle Programmleiter anzuweisen, dem Bereich Personalwesen und -management alle freien Stellen sofort und alle voraussichtlich freiwerdenden Stellen sechs Monate im voraus mitzuteilen;

12. *stellt fest*, daß die dem Soll-Stellenrahmen unterliegenden Dienstposten derzeit auf 2.700 beschränkt sind;

13. *ersucht* den Generalsekretär, bei der Berechnung des Soll-Stellenrahmens Bediensteten, die für Posten eingestellt wurden, die aus Sonderhaushalten finanziert werden, nicht zu berücksichtigen;

14. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, auch weiterhin für alle Stellen außerhalb des Soll-Stellenrahmens die Bestimmungen des Artikels 101 Absatz 3 der Charta anzuwenden, wonach die Bediensteten auf einer möglichst breiten geographischen Grundlage einzustellen sind;

15. *bekräftigt* die Politik des Generalsekretärs, wonach Ernennungen auf Dienstposten der Besoldungsgruppen P-1 und P-2 sowie auf Posten, für die besondere Sprachkenntnisse erforderlich sind, ausschließlich über Auswahlwettbewerbe erfolgen sollen und Ernennungen auf Posten der Besoldungsgruppe P-3 in der Regel über Auswahlwettbewerbe erfolgen sollen;

16. *ersucht* den Generalsekretär, auch in Zukunft einzelstaatliche Auswahlwettbewerbe für Dienstposten der Besoldungsgruppen P-2 und P-3 abzuhalten, die ein nützliches Mittel zur Auswahl der fähigsten Kandidaten aus ungenügend vertretenen Mitgliedstaaten darstellen; besondere Aufmerksamkeit ist den Aufstiegsmöglichkeiten des Personals in die Besoldungsgruppe P-3 sowie der Notwendigkeit zu schenken, daß derartige Auswahlwettbewerbe so effizient und wirtschaftlich wie möglich durchgeführt werden;

17. *bittet* die interessierten Mitgliedstaaten, an diesen Auswahlwettbewerben mitzuwirken;

18. *ersucht* den Generalsekretär, den Anteil der Posten der Eingangsstufe in den Besoldungsgruppen P-1 bis P-3 nicht aus Haushaltsgründen zu verringern;

19. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, unbeschadet der Bestimmungen in Abschnitt V dieser Resolution allen Bediensteten, die aufgrund von Auswahlwettbewerben eingestellt wurden, eine Anstellung auf Probe anzubieten beziehungsweise dies auch weiterhin zu tun und alle diese Bediensteten nach Beendigung der Probezeit für die Übernahme in eine Daueranstellung in Betracht zu ziehen;

20. *ersucht* den Generalsekretär *ferner*, im Falle von Bediensteten, die aufgrund von Auswahlwettbewerben eingestellt wurden, dafür zu sorgen, daß nur diejenigen, die das in der Charta geforderte Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlichem Können und Integrität aufweisen, eine Daueranstellung erhalten;

21. *ersucht* den Generalsekretär, die Angleichung der Auswahlwettbewerbe für die Beförderung von Bediensteten anderer Laufbahngruppen in die Laufbahngruppe Höherer Dienst an die einzelstaatlichen Auswahlwettbewerbe abzuschließen, insbesondere was die erforderlichen akademischen Qualifikationen betrifft;

22. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, Vorschläge zur Einführung einer Probezeit für Kandidaten zu unterbreiten, die Auswahlwettbewerbe zur Beförderung von Bediensteten anderer Laufbahngruppen in die Laufbahngruppe Höherer Dienst bestanden haben;

23. *ersucht* den Generalsekretär *ferner*, über die Frage der geographischen Unausgewogenheit Bericht zu erstatten, die sich ergibt, wenn Beförderungen auf Dienstposten, die der geographischen Verteilung unterliegen, über Auswahlwettbewerbe für die Beförderung von Bediensteten anderer Laufbahngruppe in die Laufbahngruppe Höherer Dienst erfolgen;

24. *fordert* den Generalsekretär *nachdrücklich auf*, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, einschließlich – soweit erforderlich – der Erteilung von Anweisungen an die Leiter der Hauptabteilungen, damit alle Kandidaten, die einzelstaatliche Auswahlwettbewerbe bestanden haben, vorbehaltlich der Verfügbarkeit von Dienstposten innerhalb eines Jahres eine Stelle erhalten;

25. *ersucht* den Generalsekretär, Kandidaten, die einzelstaatliche Auswahlwettbewerbe bestanden haben und für die innerhalb eines Jahres keine Stelle gefunden werden konnte, mit Vorrang für alle anderen freien Stellen in Betracht zu ziehen, einschließlich für kurzzeitige Anstellungen;

26. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, die derzeitige Praxis, wonach sich Praktikanten während eines Zeitraums von sechs Monaten nach Beendigung ihres Praktikums nicht für Posten im Sekretariat bewerben und nicht auf solche Posten eingestellt werden dürfen, auf Berater und unentgeltlich bereitgestelltes Personal auszudehnen, und beschließt, daß Personen mit kurzfristigen Verträgen, die einen aus dem ordentlichen Haushalt oder einen für ein Jahr oder länger aus außerplanmäßigen Mitteln finanzierten Posten innehaben, sich während der auf die Beendigung ihres derzeitigen Dienstverhältnisses folgenden sechs Monate nicht für ihren derzeitigen Posten bewerben oder auf diesen Posten eingestellt werden können;

27. *ersucht* den Generalsekretär *ferner*, dafür Sorge zu tragen, daß Personen, die mindestens zwölf Monate bei Friedenssicherungs- oder anderen Feldmissionen tätig waren, bei der Besetzung von Sekretariats-Stellen für interne Bewerber berücksichtigt werden können; für den Fall, daß ihre Ernennung erwogen wird, finden die festgelegten Einstellungskriterien und einschlägigen Bestimmungen Anwendung;

28. *ersucht* den Generalsekretär, die normalen Einstellungsaktivitäten in allen Besoldungsgruppen so bald wie möglich wiederaufzunehmen;

C. *Situation der Frauen im Sekretariat*

erneut erklärend, daß der Fünfte Ausschuß der zuständige Hauptausschuß der Generalversammlung ist, dem die Verantwortung für Verwaltungs-, Haushalts- und Personalmanagementfragen obliegt, so in diesem Zusammenhang auch die Frage der Vertretung der Frauen im Sekretariat,

mit Genugtuung darüber, daß das Ziel, den Gesamtanteil der Frauen an den der geographischen Verteilung unterliegenden Stellen auf 35 Prozent anzuheben, erreicht worden ist,

mit Besorgnis feststellend, daß das in ihrer Resolution 45/239 C vom 21. Dezember 1990 gesetzte Ziel eines 25prozentigen Anteils der Frauen an Stellen in der Besoldungsgruppe D-1 und darüber bis zum Jahr 1995 noch bei weitem nicht erreicht ist,

unter Hinweis auf ihre Resolution 51/67 vom 12. Dezember 1996, namentlich die Bekräftigung des Ziels der zahlenmäßigen Gleichstellung der Geschlechter bis zum Jahr 2000,

besorgt darüber, daß dieses Ziel, insbesondere auf der Führungs- und Leitungsebene der Besoldungsgruppe D-1 und darüber, möglicherweise nicht erreicht werden wird,

feststellend, daß der Gesamtanteil der Frauen an allen Dienstposten des Höheren Dienstes per 31. Dezember 1996 33,66 Prozent betrug,

erneut erklärend, daß der Generalsekretär bei seinen Bemühungen um die Verwirklichung dieses Ziels dem Grundsatz Rechnung tragen sollte, daß der Gesichtspunkt als ausschlaggebend gilt, daß es notwendig ist, ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlichem Können und Integrität zu gewährleisten, bei voller Achtung des Grundsatzes einer ausgewogenen geographischen Verteilung,

1. *fordert* den Generalsekretär *nachdrücklich auf*, den strategischen Aktionsplan zur Verbesserung der Situation der Frauen im Sekretariat (1995-2000)⁹ vollständig umzusetzen und zu überwachen;
2. *ersucht* den Generalsekretär, seine Bemühungen um die Schaffung eines geschlechtergerechten Arbeitsumfelds durch die Anwendung aller geeigneten Politiken und Verfahren auf dem Gebiet des Personalmanagements fortzusetzen und sicherzustellen, daß Führungskräfte im Rahmen des Leistungsbeurteilungssystems nach ihren diesbezüglichen Maßnahmen beurteilt werden;
3. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, für Bedienstete der Vereinten Nationen ein Familienurlaubsprogramm auszuarbeiten, ohne daß dadurch zusätzliche Urlaubsansprüche geschaffen werden, und der Generalversammlung so bald wie möglich darüber Bericht zu erstatten;
4. *beschließt*, im Zusammenhang mit ihrer Behandlung des Entwurfs des Programmhaushaltsplans für den Zweijahreszeitraum 1998-1999 die Struktur und die Finanzierungsquellen der Leitstelle für Frauenfragen zu behandeln, und ersucht den Generalsekretär, in dieser Hinsicht Vorschläge zu unterbreiten, um eine dem Mandat der Leitstelle angemessene Mittelausstattung sicherzustellen;
5. *ersucht* den Generalsekretär, so bald wie möglich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit das Mandat der Leitstelle für Frauenfragen erfüllt werden kann;
6. *ermutigt* den Generalsekretär, im Einklang mit Artikel 101 der Charta der Vereinten Nationen mehr Frauen in der Besoldungsgruppe D-1 und darüber zu ernennen, um die Kluft zwischen Männern und Frauen zu verringern und das von der Generalversammlung vorgeschriebene Ziel eines 25prozentigen Frauenanteils in herausgehobenen Leitungspositionen so bald wie möglich zu erreichen;

⁹A/49/587 und Korr.1, Abschnitt IV.

7. *fordert* den Generalsekretär im Einklang mit Artikel 101 der Charta *nachdrücklich auf*, im Sekretariat mehr Frauen aus Entwicklungsländern einzustellen, insbesondere aus nicht repräsentierten oder unterrepräsentierten Entwicklungsländern, sowie aus Ländern, deren Frauenanteil am Personal gering ist, namentlich auch aus Übergangsländern;

8. *legt* den Mitgliedstaaten *mit allem Nachdruck nahe*, die Anstrengungen der Vereinten Nationen und der Sonderorganisationen zur Erhöhung des Frauenanteils im Höheren Dienst, insbesondere in der Besoldungsgruppe D-1 und darüber, zu unterstützen, indem sie regelmäßig und in größerer Zahl weibliche Bewerber namhaft machen und indem sie Frauen ermutigen, sich um Stellen im Sekretariat der Vereinten Nationen und in den Sonderorganisationen zu bewerben;

D. Laufbahnförderung

in Anerkennung dessen, daß die Laufbahnförderung ein unverzichtbarer Bestandteil eines wirksamen Personalmanagements ist,

mit Besorgnis feststellend, daß bei der Ausarbeitung eines voll integrierten Laufbahnförderungssystems keine Fortschritte erzielt worden sind,

1. *bedauert*, daß der Generalsekretär im Sekretariat bis jetzt noch keine Laufbahnförderungspolitik festgelegt hat, und ersucht ihn, eine solche Politik so bald wie möglich festzulegen und der Generalversammlung auf ihrer dreiundfünfzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

2. *ersucht* den Generalsekretär, die von der Generalversammlung in verschiedenen Resolutionen festgelegten Gesamt- und Einzelziele zu verwirklichen, indem er vorrangig ein umfassendes Laufbahnförderungs- und Beförderungssystem aufstellt;

3. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, der Generalversammlung auf ihrer dreiundfünfzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten, wie Sprachkenntnisse in dem Leistungsbeurteilungssystem und bei der Einstellungs- und Beförderungspolitik berücksichtigt werden, so auch für Personal der Sprachdienste;

4. *ersucht* den Generalsekretär *ferner*, der Generalversammlung über die praktische Durchführbarkeit der Abhaltung der einzelstaatlichen Auswahlwettbewerbe in den sechs Amtssprachen Bericht zu erstatten, unbeschadet der verpflichtenden Kenntnis von Englisch und Französisch als Arbeitssprachen;

5. *ersucht* den Generalsekretär, Vorschläge zu unterbreiten, die sicherstellen sollen, daß Staatsangehörige von Mitgliedstaaten, deren Muttersprache nicht Amts- oder Arbeitssprache der Vereinten Nationen ist, bei einzelstaatlichen Auswahlwettbewerben nicht benachteiligt werden;

6. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, die Ausarbeitung und Umsetzung der in seinem Bericht über die Umsetzung seiner Strategie¹⁰ beschriebenen planmäßigen Verset-

¹⁰A/C.5/51/1, Ziffern 29-31.

zungsprogramme für Bedienstete der Eingangsstufen und andere Bedienstete fortzusetzen und die dafür erforderlichen Posten dementsprechend in den Haushalt einzustellen;

7. *stellt fest*, daß nur bescheidene Fortschritte erzielt wurden, was die in der Strategie verlangte größere Mobilität der international rekrutierten Bediensteten betrifft, und wiederholt, wie wichtig es ist, daß in dieser Hinsicht maßgebliche Fortschritte erzielt werden;

8. *bedauert*, daß der Generalversammlung der in Abschnitt V Ziffer 2 der Resolution 49/222 A erbetene Bericht über die Mobilität der Bediensteten noch nicht vorgelegt worden ist, und ersucht den Generalsekretär, der Versammlung den genannten Bericht auf ihrer dreiundfünfzigsten Tagung vorzulegen;

9. *stellt mit Besorgnis fest*, daß die Verzögerungen bei der Fertigstellung der Leistungsbeurteilungsberichte nachteilige Folgen für Bedienstete haben, deren Ernennung oder Beförderung von den dafür zuständigen Organen geprüft wird, und ersucht den Generalsekretär, Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, daß die Führungskräfte, die diese Berichte erstellen, für solche Verzögerungen zur Rechenschaft gezogen werden;

10. *ersucht* darum, daß, soweit dies mit einer fairen Beurteilung der Bediensteten vereinbar ist, Einstellungs- und Beförderungsverfahren nicht zum Nachteil von Bediensteten verzögert werden, nur weil Leistungsbeurteilungsberichte nicht vorliegen;

11. *ersucht* den Generalsekretär, das Leistungsbeurteilungssystem zu nutzen, um den Dialog zwischen Personal und Leitung zu fördern, so auch dazu, Möglichkeiten für die Personalentwicklung sowie Aufstiegsmöglichkeiten aufzuzeigen, und der Generalversammlung auf ihrer wiederaufgenommenen einundfünfzigsten Tagung über die Ergebnisse der Überprüfung des ersten Zyklus des Leistungsbeurteilungssystems Bericht zu erstatten;

12. *betont*, daß das neue Leistungsbeurteilungssystem nur einer der Bestandteile eines umfassenden Laufbahnförderungsplans im Sekretariat ist;

13. *nimmt mit Genugtuung Kenntnis* von der Verstärkung der Aus- und Fortbildungsprogramme, namentlich der Programme auf dem Gebiet der Ausbildung in mitarbeiterorientiertem Management, der Verbesserung beruflicher Qualifikationen, der Informationstechnologie, der Kommunikation und der Ausbildung in allen Amtssprachen auf gleichberechtigter Basis, und ersucht den Generalsekretär, auch weiterhin in die zukünftige Kapazität der Organisation zu investieren, indem er diese Programme beibehält und ausweitet, um so dem Bedarf der Organisation und den individuellen beruflichen Aufstiegserwartungen zu entsprechen;

14. *begrüßt* die Absicht des Generalsekretärs, die fachliche Ausbildung des Personals weiter zu stärken, um die Managementkapazität zu verbessern, und sicherzustellen, daß die Bediensteten im Laufe ihrer Karriere auch weiterhin die erforderlichen Auffrischkurse erhalten;

IV. VERLEGUNG VON DIENSTPOSTEN

1. *nimmt Kenntnis* von den Auswirkungen, die die Sparmaßnahmen auf die Personalpolitik der Organisation haben;

2. *ist sich* der Notwendigkeit *bewußt*, im Sekretariat ein gutes Klima zu wahren und die Moral der Bediensteten aufrechtzuerhalten;

3. *wiederholt* ihr in Ziffer 12 ihrer Resolution 51/221 B vom 18. Dezember 1996 enthaltenes Ersuchen und beschließt, den Bericht über die Situation von Bediensteten, deren Name sich auf der Liste der zu verlegenden Dienstposten befindet, vorrangig während des nächsten Teils ihrer wiederaufgenommenen einundfünfzigsten Tagung zu behandeln;

4. *ist sich dessen bewußt*, daß Maßnahmen im Zusammenhang mit Personalfragen, auf die zur Erzielung von Einsparungen zurückgegriffen wird, nicht ohne vorherige Zustimmung der Generalversammlung zu Änderungen des Personalstatuts und der Personalordnung führen dürfen;

V. VERHÄLTNIS ZWISCHEN DAUERANSTELLUNGEN UND BEFRISTETEN ANSTELLUNGEN

Kenntnis nehmend von dem Bericht des Generalsekretärs über das Verhältnis zwischen Daueranstellungen und befristeten Anstellungen¹¹,

1. *unterstreicht*, wie wichtig das Konzept eines berufsmäßigen Dienstes für Bedienstete ist, die fortlaufende Kernfunktionen wahrnehmen;

2. *ersucht* den Generalsekretär, alles zu tun, damit der Anteil der Daueranstellungen an den der geographischen Verteilung unterliegenden Dienstposten 70 Prozent erreicht, und der Generalversammlung auf ihrer dreiundfünfzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

3. *beschließt*, daß die in ihrer Resolution 37/126 vom 17. Dezember 1982 vorgeschriebenen fünf ununterbrochenen Dienstjahre nicht automatisch ein Anrecht auf eine Daueranstellung einräumen, und beschließt außerdem, daß weitere Aspekte, wie herausragende Leistungen, die herrschenden operativen Gegebenheiten in den Organisationen und die Kernfunktionen des Dienstpostens, gebührend zu berücksichtigen sind;

4. *befürwortet* grundsätzlich die Einführung eines dualen Systems von Dauer- und befristeten Anstellungen und ersucht den Generalsekretär, der Generalversammlung auf ihrer dreiundfünfzigsten Tagung detaillierte Vorschläge zur Umsetzung dieses Systems vorzulegen, namentlich auch eine Definition des Begriffs der fortlaufenden Kernfunktionen, samt einer vollen Erläuterung der Art und Weise, in der eine solche Definition angewandt würde, sowie den Wortlaut etwaiger Änderungen des Personalstatuts und der Personalordnung, die zur Umsetzung des neuen Systems erforderlich wären;

VI. BERATER

nach Behandlung der Zusammenfassung der wichtigsten Feststellungen, Schlußfolgerungen und Empfehlungen des Rates der Rechnungsprüfer¹² und der entsprechenden Stellungnahmen des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen¹³,

¹¹A/C.5/51/34.

¹²A/51/283, Anhang.

¹³Siehe A/51/533.

mit tiefer Besorgnis feststellend, daß es trotz der wiederholten Empfehlungen des Rates nach wie vor zu gravierenden Unregelmäßigkeiten bei der Benennung, der Auftragsbeschreibung, der Einstellung, den Bezügen und der Verwaltung von Beratern kommt und daß es namentlich auch an geographischer Ausgewogenheit mangelt,

1. *bringt ihre Besorgnis zum Ausdruck* über die Praxis, Berater für Aufgaben einzusetzen, die Planstellen zugeordnet sind, und ersucht den Generalsekretär, diese Praxis zu unterlassen;

2. *nimmt mit Besorgnis Kenntnis* von den Bemerkungen des Rates der Rechnungsprüfer, wonach eine Reihe von Feststellungen eine weitere Untersuchung rechtfertigen, mit dem Ziel, geeignete Maßnahmen gegen das für diese Pflichtverletzungen verantwortliche Personal zu ergreifen¹⁴, und ersucht den Generalsekretär, in dieser Hinsicht geeignete Maßnahmen zu ergreifen und der Generalversammlung auf ihrer zweiundfünfzigsten Tagung Bericht zu erstatten;

3. *ersucht* den Generalsekretär und die Leiter der Organisationen und Programme der Vereinten Nationen, dafür zu sorgen, daß die Auswahl von Beratern mehr nach dem Wettbewerbsgrundsatz erfolgt, und die Fälle, in denen auf Alleinbewerber zurückgegriffen wird, auf das absolute Mindestmaß zu beschränken, wobei ein jeder dieser Fälle vor der Verpflichtung des Beraters von einer entsprechend zuständigen Stelle als Ausnahme förmlich zu genehmigen ist;

4. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, spätestens Ende 1997 umfassende Richtlinien für die Auftragsbeschreibung (einschließlich der Zielsetzung, der Vorgaben und der Termine für die Leistungserbringung), die Auswahl, die Einstellung und die Vertragsverlängerung von Beratern sowie für die Gewährleistung von Transparenz und Objektivität bei dem Auswahlprozeß auszuarbeiten und dem Beratenden Ausschuß für Verwaltungs- und Haushaltsfragen diese Richtlinien zur Prüfung vorzulegen, bevor sie von der Generalversammlung auf ihrer zweiundfünfzigsten Tagung unter dem Punkt "Finanzberichte und geprüfte Rechnungsabschlüsse sowie Berichte des Rates der Rechnungsprüfer" behandelt werden;

5. *ersucht* den Generalsekretär *ferner*, das Evaluierungsformular für Berater zu überarbeiten, damit es detaillierter und klarer Aufschluß über die Qualität der von dem Berater geleisteten Arbeit und über seine Kapazität zur Durchführung künftiger Aufträge gibt;

6. *macht sich* die Empfehlungen des Rates der Rechnungsprüfer in seinem Bericht¹⁵ *zu eigen* und ersucht den Generalsekretär, diese umzusetzen;

7. *macht sich außerdem* die Empfehlung des Beratenden Ausschusses *zu eigen*, das Sekretariat möge die frühere Gepflogenheit wiederaufnehmen, alle zwei Jahre im Zusammenhang mit dem vom Ausschuß erbetenen Bericht über die Einstellung von im Ruhestand

¹⁴Ebd., Ziffer 31.

¹⁵Offizielles Protokoll der Generalversammlung, Einundfünfzigste Tagung, Beilage 5 (A/51/5), Vol. I, Abschnitt II, Ziffern 155-189.

befindlichen Mitarbeitern einen Bericht über die Einstellung und den Einsatz von Beratern vorlegen, dessen Gestaltung dem Vorbild früherer Berichte über dieses Thema¹⁶ folgt;

VII. BERICHTERSTATTUNG AN DIE GENERALVERSAMMLUNG

ersucht den Generalsekretär, der Generalversammlung unter den entsprechenden Tagesordnungspunkten Berichte zu den folgenden Fragen vorzulegen:

a) *So bald wie möglich*

Familienurlaubsprogramm für Bedienstete der Vereinten Nationen;

b) *Auf ihrer wiederaufgenommenen einundfünfzigsten Tagung*

Ergebnisse der Überprüfung des ersten Zyklus des Leistungsbeurteilungssystems;

c) *Auf ihrer zweiundfünfzigsten Tagung*

i) Maßnahmen, die gegen Bedienstete ergriffen wurden, die für vom Rat der Rechnungsprüfer aufgezeigte Pflichtverletzungen verantwortlich sind;

ii) Umfassende Richtlinien betreffend Berater, die über den Beratenden Ausschuß für Verwaltungs- und Haushaltsfragen vorzulegen sind;

d) *Auf ihrer dreiundfünfzigsten Tagung*

i) Informationen über die Maßnahmen, die ergriffen wurden, um eine ausgewogene Vertretung der Mitgliedstaaten in den herausgehobenen und führenden Rängebenen des Sekretariats zu gewährleisten; diese Informationen sind in den Bericht über die Personalstruktur des Sekretariats aufzunehmen;

ii) Vollständige Durchführung der Strategie für das Personalmanagement der Organisation;

iii) Delegation von Befugnissen;

iv) Vereinfachung und Straffung aller Personalvorschriften und -verfahren;

v) Konsultationsmechanismen zwischen Personal und Leitung;

vi) Praxis der Mitgliedstaaten betreffend Personalvertretungen im innerstaatlichen Bereich;

vii) Vorschläge über die Einführung einer Probezeit für Kandidaten, die den Auswahlwettbewerb für die Beförderung von Bediensteten anderer Laufbahngruppen in die Laufbahngruppe Höherer Dienst bestanden haben;

¹⁶A/51/533, Ziffer 44.

- viii) Frage der geographischen Unausgewogenheit infolge der Beförderung von Kandidaten, die Auswahlwettbewerbe für die Beförderung von Bediensteten anderer Laufbahngruppen in die Laufbahngruppe Höherer Dienst bestanden haben;
- ix) Laufbahnförderungspolitik;
- x) Sprachkenntnisse im Kontext des Leistungsbeurteilungssystems und der Einstellungs- und Beförderungspolitik;
- xi) Praktische Durchführbarkeit einzelstaatlicher Auswahlwettbewerbe in den sechs Amtssprachen, samt Vorschlägen, wie gewährleistet werden kann, daß Staatsangehörige von Mitgliedstaaten, deren Muttersprache nicht Amtssprache der Vereinten Nationen ist, nicht benachteiligt werden;
- xii) Versetzungswilligkeit;
- xiii) Anstrengungen des Generalsekretärs zur Erreichung eines 70prozentigen Anteils der Daueranstellungen an den der geographischen Verteilung unterliegenden Dienstposten;
- xiv) Detaillierte Vorschläge für die Anwendung eines dualen Systems von Dauer- und befristeten Anstellungen;
- xv) Einstellung von im Ruhestand befindlichen Bediensteten und Einstellung und Einsatz von Beratern.

*95. Plenarsitzung
3. April 1997*