



ST/SGB/1998/19
10. Dezember 1998

VEREINTE NATIONEN

**Rechtsstellung und grundlegende Rechte
und Pflichten der Bediensteten
der Vereinten Nationen**

Bulletin des Generalsekretärs

Rechtsstellung und grundlegende Rechte und Pflichten der Bediensteten der Vereinten Nationen

Dem Ersuchen der Generalversammlung in Ziffer 8 ihrer Resolution 52/252 vom 8. September 1998 Folge leistend, gibt der Generalsekretär die diesem Bulletin als Anlage beigefügte Veröffentlichung heraus, die den Bediensteten der Organisation dabei Hilfestellung leisten soll, ihre Rechtsstellung und ihre grundlegenden Rechte und Pflichten zu verstehen, die in der mit Resolution 52/252 verabschiedeten geänderten Fassung des Abschnitts I des Personalstatuts und des mit derselben Resolution zur Kenntnis genommenen Kapitels I der Serie 100 der Personalordnung festgelegt sind.

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

1.1 Dieses Bulletin samt Anlage wird an alle Bediensteten verteilt, die dem Personalstatut und der Personalordnung der Vereinten Nationen unterliegen, einschließlich der Bediensteten gesondert verwalteter Organe und Programme.

1.2 Die in der Anlage abgedruckten Bestimmungen des Kapitels I der Serie 100 der Personalordnung finden nur auf die unter der Serie 100 der Personalordnung ernannten Bediensteten Anwendung. Den Änderungen der Serie 100 entsprechende Änderungen der Serien 200 und 300 der Personalordnung befinden sich zur Zeit in Arbeit und werden zu einem späteren Zeitpunkt herausgegeben.

1.3 Die Funktion beziehungsweise der Verbindlichkeitsgrad des Kommentars zu den Bestimmungen des Personalstatuts und der Personalordnung in der Anlage zu diesem Bulletin sowie des Berichts von 1954 über Verhaltensnormen im internationalen öffentlichen Dienst des Beratenden Ausschusses für den internationalen öffentlichen Dienst werden in der Einleitung zu der Anlage erläutert.

Abschnitt 2

Schlussbestimmung

Dieses Bulletin tritt am 1. Januar 1999 in Kraft.

(unterzeichnet) Kofi A. **Annan**
Generalsekretär

Anlage

Inhalt

	<i>Seite</i>
I. Einleitung.....	4
II Resolution 52/252 der Generalversammlung vom 8. September 1998.....	6
III. Charta der Vereinten Nationen und Übereinkommen über die Vorrechte und Immunitäten der Vereinten Nationen: Bestimmungen betreffend die Rechtsstellung und die grundlegenden Rechte und Pflichten der Bediensteten der Vereinten Nationen, samt Kommentar	9
IV. Anwendungsbereich und Zweck des Personalstatuts der Vereinten Nationen, Abschnitt I des Personalstatuts der Vereinten Nationen und damit zusammenhängende Vorschriften des Kapitels I der Serie 100 der Personalordnung, samt Kommentar	12
V. Bericht von 1954 über Verhaltensnormen im internationalen öffentlichen Dienst; Bericht des Beratenden Ausschusses für den internationalen öffentlichen Dienst, Ausgabe 1986.....	36

I. Einleitung

1. Artikel 101 Absatz 3 der Charta der Vereinten Nationen legt als universelle Norm für alle bei den Vereinten Nationen beschäftigten Bediensteten fest, dass diese über "ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität" verfügen müssen. Damit wurde grundsätzlich festgelegt, dass diese Normen auf alle Bediensteten Anwendung finden, deren Dienstverhältnis sich aus der der Organisation in der Charta erteilten Befugnis zur Einstellung von Personal ableitet. Diese grundlegenden Normen gelten für alle Bediensteten, einschließlich derjenigen der gesondert finanzierten und verwalteten Organe. In der mit Resolution 52/252 der Generalversammlung vom 8. September 1998 gebilligten geänderten Fassung des Abschnitts I des Personalstatuts und der in derselben Resolution zur Kenntnis genommenen geänderten Fassung des Kapitels I der Serie 100 der Personalordnung sind die grundlegenden Rechte und Pflichten der Bediensteten konkret aufgeführt.

2. Die in dieser Anlage enthaltenen Vorschriften sind ein integrierender Bestandteil des Personalstatuts und der Personalordnung; die Artikel des Personalstatuts werden von der Generalversammlung gemäß Artikel 101 Absatz 1 der Charta verabschiedet, während die Bestimmungen der Personalordnung vom Generalsekretär auf Grund der Befugnis erlassen werden, die ihm durch die Bestimmung des Personalstatuts über dessen Anwendungsbereich und Zweck erteilt wird.

3. Da das Personalstatut auf alle Bediensteten, einschließlich der Bediensteten der gesondert finanzierten Organe, Anwendung findet, wird der Generalsekretär entsprechende Änderungen der Serie 200 (Projektpersonal) und der Serie 300 (Kurzfristige und zeitlich begrenzte Anstellungen) der Personalordnung herausgeben, um diese der Serie 100 anzugleichen.

4. Die Bestimmungen des Abschnitts I des Personalstatuts sind weitgehend sehr allgemein gehalten, da sie auf alle Bediensteten anwendbar sein müssen. Desgleichen sind die in dieser Anlage enthaltenen Bestimmungen des Kapitels I der Serie 100 der Personalordnung weitgehend sehr allgemein gehalten, da sie auf alle nach Serie 100 der Personalordnung ernannten Bediensteten anwendbar sein müssen. Wie von der Generalversammlung in Resolution 52/252 erbeten, sollen für besondere Gruppen von Bediensteten wie Finanzreferenten, Beschaffungsreferenten und Bedienstete von gesondert finanzierten Organen zusätzliche Bestimmungen ausgearbeitet und in Form von Verwaltungsanweisungen herausgegeben werden, die sich mit ihrer Rechtsstellung und ihren Rechten und Pflichten befassen. Es wäre nicht zweckmäßig, sich im Personalstatut und in der Personalordnung mit derart spezifischen Fragen auseinanderzusetzen.

Funktion des Kommentars

5. Jeder in dieser Anlage enthaltenen Bestimmung des Personalstatus und der Personalordnung folgt ein erläuternder Kommentar, der den Bediensteten helfen soll, die einzelnen Bestimmungen besser zu verstehen, indem sie in einen größeren Zusammenhang eingefügt werden. Der Kommentar ist nicht Teil des Personalstatuts und der Personalordnung und somit keine "Rechtsnorm" und hat auch nicht die Rechtskraft einer Vorschrift, sondern ist vielmehr ein vom Generalsekretär für die Leitung und das Personal herausgegebener offizieller Leitfaden über den Geltungsbereich und die Anwendung der in dieser Anlage enthaltenen Vorschriften. Da die Leiter den Kommentar zur Auslegung und Anwendung dieser Vorschriften heranziehen werden, können ihn die Bediensteten ohne weiteres als Richtschnur für ihr Handeln verwenden. Dieser Kommentar wird im Lichte der bei der Anwendung der Vorschriften in konkreten Fällen gewonnenen Erfahrungen von Zeit zu Zeit im Benehmen mit den Personalvertretern in dem nach Kapitel VIII der Personalordnung geschaffenen Koordinierungsausschuss Leitung/Personal aktualisiert werden.

6. In Anbetracht der Wichtigkeit des von der Generalversammlung in Resolution 52/252 verabschiedeten geänderten Wortlauts des Abschnitts I des Personalstatuts und des in derselben Resolution zur Kenntnis genommenen geänderten Wortlauts des Kapitels I der Serie 100 der Personalordnung sowie in Anbetracht dessen, dass die Bediensteten einen leicht

verfügbaren Leitfaden ihrer Rechtsstellung und ihrer Rechte und Pflichten zur Hand haben müssen, enthält diese Anlage zu dem Dokument ST/SGB/1998/19, wie von der Generalversammlung in der genannten Resolution erbeten, Auszüge aus der Charta und dem Übereinkommen über die Vorrechte und Immunitäten der Vereinten Nationen, den geänderten Wortlaut des Abschnitts I des Personalstatuts und den geänderten Wortlaut der entsprechenden Bestimmungen des Kapitels I der Personalordnung samt dem erläuternden Kommentar sowie den Wortlaut der Resolution 52/252 und den Bericht von 1954 des Beratenden Ausschusses für den internationalen öffentlichen Dienst mit dem Titel *Bericht über Verhaltensnormen im internationalen öffentlichen Dienst*.

Grad der Verbindlichkeit des Berichts von 1954 des Beratenden Ausschusses für den internationalen öffentlichen Dienst

7. 1954 gab der Beratende Ausschuss für den internationalen öffentlichen Dienst seinen *Bericht über Verhaltensnormen im internationalen öffentlichen Dienst* heraus, der dazu gedacht war, den Bediensteten und den Leitern der Organisationen die sich aus der Charta und dem Personalstatut und der Personalordnung ergebenden Verhaltensleitlinien für das Personal besser verständlich zu machen. Dieser Bericht, auf den die jeweiligen Generalsekretäre und das Verwaltungsgericht der Vereinten Nationen bei der Beurteilung des Verhaltens von Bediensteten immer wieder Bezug genommen haben, ist in dieser Veröffentlichung zur Illustration dessen, welches Verhalten von den Bediensteten erwartet wird, erneut abgedruckt. Der Bericht hat keine Rechtskraft, da es sich dabei eher um eine Erörterung erwarteten Verhaltens handelt als um einen Katalog von verbindlichen Vorschriften für das Personal. In vereinzelten Fällen sind bestimmte Kommentare des Berichts von 1954 etwas veraltet, doch ist er nach wie vor die bei weitem beste Erörterung der Pflichten eines internationalen Beamten und der Rechte und Verantwortlichkeiten, die mit diesem Status verknüpft sind. 1986 hat der Verwaltungsausschuss für Koordinierung sogar eine neue Einleitung zu dem Bericht herausgegeben, in dem einige wichtige Veränderungen beschrieben werden, die seit seinem ersten Erscheinen stattgefunden haben. Es muss jedoch betont werden, dass es sich bei dem Bericht nicht um einen Katalog von Vorschriften handelt, sondern um Überlegungen, die den Bediensteten helfen sollen, ihre Rolle als internationale Beamte zu verstehen. In dem Kommentar wird auf relevante Absätze in dem Bericht Bezug genommen. Wie die Generalversammlung in Ziffer 13 der Resolution 52/252 vermerkt hat, hat die Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst beschlossen, in ihr Arbeitsprogramm die Aktualisierung des Berichts von 1954 aufzunehmen, die im Benehmen mit dem Beratenden Ausschuss für Verwaltungsfragen erfolgen soll.

II. Resolution 52/252 der Generalversammlung vom 8. September 1998

Änderungen von Abschnitt I des Personalstatuts und Kapitel I der Serie 100 der Personalordnung der Vereinten Nationen

Die Generalversammlung,

unter Hinweis auf die Artikel 97, 98, 100, 101 und 105 der Charta der Vereinten Nationen,

sowie unter Hinweis auf ihre Resolution 52/12 B vom 19. Dezember 1997,

besorgt feststellend, dass ihr nur begrenzte Zeit zur Behandlung dieser Angelegenheit zur Verfügung stand,

nach Behandlung der Berichte des Generalsekretärs vom 17. Oktober 1997¹ und 28. Juli 1998² mit dem Titel "Entwurf eines Verhaltenskodex der Vereinten Nationen",

mit Dank Kenntnis nehmend von den Stellungnahmen der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst zur geänderten Fassung von Abschnitt I des Personalstatuts und von Kapitel I der Serie 100 der Personalordnung, anwendbar auf die Bediensteten der Vereinten Nationen³,

Kenntnis nehmend von den Auffassungen, die die Mitgliedstaaten im Fünften Ausschuss zu dieser Frage zum Ausdruck gebracht haben⁴,

nach Anhören der von Personalvertretern im Fünften Ausschuss im Einklang mit Resolution 35/213 der Generalversammlung vom 17. Dezember 1980 zum Ausdruck gebrachten Auffassungen⁵,

1. *verabschiedet* die geänderte Fassung von Abschnitt I des Personalstatuts und nimmt Kenntnis von der geänderten Fassung des Kapitels I der Serie 100 der Personalordnung, anwendbar auf die Bediensteten der Vereinten Nationen, wie in Anhang I des Berichts des Generalsekretärs vom 17. Oktober 1997¹ aufgeführt, jedoch nicht anwendbar auf die Bediensteten anderer Organisationen, vorbehaltlich der folgenden Änderungen:

a) die sich auf die Personalvertreter beziehenden Bestimmungen in den neuen Artikeln 1.1 *c)* und 1.2 *g)* des Personalstatuts und in der neuen Bestimmung 101.2 *h)* der Personalordnung des ursprünglichen Entwurfs in dem Bericht des Generalsekretärs vom 17. Oktober 1997 werden gestrichen, wie in dem Bericht des Generalsekretärs vom 28. Juli 1998² angegeben;

b) in dem neuen Artikel 1.1 *c)* des Personalstatuts wird nach den Worten "Personalstatut und Personalordnung" die Formulierung "und in den einschlägigen Resolutionen und Beschlüssen der Generalversammlung" eingefügt;

c) in dem neuen Artikel 1.1 *d)* wird die Formulierung "bei der Einstellung von Bediensteten und" gestrichen;

d) in Anhang I Abschnitt A¹ wird Artikel 99 gestrichen;

¹ A/52/488.

² A/52/488/Add.1.

³ Siehe A/52/30/Add.1.

⁴ Siehe *Official Records of the General Assembly, Fifty-second Session, Fifth Committee*, 53., 56., 58. und 67. bis 69. Sitzung (A/C.5/52/SR.53, 56, 58 und 67-69), und Korrigendum.

⁵ Ebd., 53. Sitzung (A/C.5/52/SR.53), und Korrigendum.

e) am Ende des neuen Artikels 1.1 f) wird vor den Worten "aufgehoben werden" die Formulierung "im Einklang mit den anwendbaren Übereinkünften" eingefügt;

f) der neue Artikel 1.2 o) wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

"Alle Bediensteten der Rangstufe Beigeordneter Generalsekretär und der darüberliegenden Rängebenen haben bei ihrer Ernennung und in vom Generalsekretär vorgeschriebenen Abständen für sich selbst und für ihre unterhaltsberechtigten Kinder Erklärungen über ihre Vermögensverhältnisse abzugeben, einschließlich Angaben über Übertragungen größerer Vermögens- und Eigentumswerte von dem Bediensteten oder aus einer anderen Quelle an den Ehegatten und die unterhaltsberechtigten Kinder, die einen Interessenkonflikt darstellen könnten, nachdem sie von ihrer Ernennung Kenntnis erhalten haben oder während ihrer Amtstätigkeit, haben zu bescheinigen, dass im Hinblick auf die Wirtschaftstätigkeit von Ehegatten und unterhaltsberechtigten Kindern kein Interessenkonflikt besteht, und haben dem Generalsekretär auf dessen besonderes Ersuchen bei der Überprüfung dieser Bescheinigung behilflich zu sein. Die Erklärungen über die Vermögensverhältnisse bleiben vertraulich und werden nur auf Anweisung des Generalsekretärs benutzt, um Feststellungen gemäß Artikel 1.2 n) zu treffen";

2. *beschließt*, zwischen dem zweiten und dritten Satz des Wortlauts unter der Überschrift "Anwendungsbereich und Zweck" des Personalstatuts den folgenden Satz einzufügen:

"Für die Zwecke dieses Statuts beziehen sich die Ausdrücke 'Sekretariat der Vereinten Nationen', 'Bedienstete' und 'Personal' auf alle Bediensteten des Sekretariats im Sinne des Artikels 97 der Charta der Vereinten Nationen, deren Beschäftigung und Vertragsverhältnis durch ein Ernennungsschreiben im Einklang mit den von der Generalversammlung gemäß Artikel 101 Absatz 1 der Charta der Vereinten Nationen erlassenen Regelungen festgelegt werden.";

3. *beschließt außerdem*, dass die in dieser Resolution verabschiedeten Änderungen des Personalstatuts und die damit zusammenhängenden Änderungen der Personalordnung am 1. Januar 1999 in Kraft treten;

4. *betont*, dass bei der Anwendung des neuen Artikels 1.2 b) des Personalstatuts auch die Definition des Begriffs der Integrität zu berücksichtigen ist, die in dem Bericht des Beratenden Ausschusses für den internationalen öffentlichen Dienst aus dem Jahr 1954 mit dem Titel *Standards of Conduct in the International Civil Service 1954* (Verhaltensnormen im internationalen öffentlichen Dienst) enthalten ist, im Einklang mit Ziffer 28 der Stellungnahmen der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst³;

5. *betont außerdem*, dass die neue Bestimmung 101.2 d) der Personalordnung im Einklang mit der in Verwaltungsanweisung ST/AI/379 vom 29. Oktober 1992 enthaltenen Definition anzuwenden ist;

6. *betont ferner*, dass Führungskräfte, in ihrer Eigenschaft als Bedienstete, die in dem neuen Abschnitt I des Personalstatuts und in Kapitel I der Serie 100 der Personalordnung aufgeführten Pflichten erfüllen müssen und dass ihre höherrangigen Aufgaben und Verantwortlichkeiten erhöhte Rechenschaftspflicht für die ordnungsgemäße Wahrnehmung aller ihrer Dienstplichten bei der Verwaltung der ihnen anvertrauten menschlichen und finanziellen Ressourcen mit sich bringen;

7. *ersucht* den Generalsekretär, in dem Kommentar zu dem neuen Abschnitt I des Personalstatuts und zu Kapitel I der Serie 100 der Personalordnung darauf hinzuweisen, dass die mit Managementfunktionen einhergehende höhere Verantwortung eine entsprechend erhöhte Rechenschaftspflicht der Führungskräfte mit sich bringt;

8. *unterstreicht* die Wichtigkeit der Bestimmungen, die die Rechtsstellung und die grundlegenden Rechte und Pflichten der Bediensteten regeln, und ersucht den Generalsekretär, an jeden Bediensteten gesondert die folgenden Dokumente zu verteilen: den

Wortlaut der Artikel 97, 98, 100, 101 und 105 der Charta der Vereinten Nationen und die maßgeblichen Auszüge aus dem von der Generalversammlung in ihrer Resolution 22 A (I) vom 13. Februar 1946 verabschiedeten Übereinkommen über die Vorrechte und Immunitäten der Vereinten Nationen sowie den Wortlaut des neuen Abschnitts I des Personalstatuts und von Kapitel I der Serie 100 der Personalordnung samt dem zur Erläuterung dienenden Kommentar⁶, den Wortlaut dieser Resolution sowie den Bericht des Beratenden Ausschusses für den internationalen öffentlichen Dienst aus dem Jahr 1954 mit dem Titel *Standards of Conduct in the International Civil Service 1954*;

9. *ersucht* den Generalsekretär, die Ausarbeitung entsprechender Vorschriften zu beschleunigen, welche die Rechtsstellung und die grundlegenden Rechte und Pflichten des Generalsekretärs, der Amtsträger, die nicht Sekretariatsbedienstete sind, und der Sachverständigen im Auftrag der Vereinten Nationen regeln, damit diese Vorschriften der Generalversammlung spätestens auf ihrer vierundfünfzigsten Tagung vorgelegt werden können;

10. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, vorrangig im Einklang mit Ziffer 10 seines Berichts¹ zusätzliche Vorschriften für besondere Gruppen von Bediensteten wie Finanzreferenten, Beschaffungsreferenten und Bedienstete von gesondert finanzierten Organen auszuarbeiten;

11. *ersucht* den Generalsekretär *ferner*, zur Behandlung durch die Generalversammlung auf ihrer vierundfünfzigsten Tagung einen geschlechtsneutral abgefassten Wortlaut des Personalstatuts auszuarbeiten;

12. *vermerkt*, dass der Generalsekretär Änderungen der Serien 200 und 300 der Personalordnung ausarbeiten wird, die den Änderungen von Abschnitt I des Personalstatuts Rechnung tragen, und stellt fest, dass diese Änderungen der Personalordnung mit den Artikeln 12.2, 12.3 und 12.4 des Personalstatuts im Einklang stehen müssen;

13. *vermerkt ferner*, dass die Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst beschlossen hat, in ihr Arbeitsprogramm die Aktualisierung der *Standards of Conduct in the International Civil Service 1954* des Beratenden Ausschusses für den internationalen öffentlichen Dienst aus dem Jahr 1954 aufzunehmen, die im Benehmen mit dem Beratenden Ausschuss für Verwaltungsfragen erfolgen soll, und sieht den Ergebnissen dieser Überprüfung mit Interesse entgegen.

92. Plenarsitzung
8. September 1998

⁶ Siehe A/52/488, Anhang II, und A/52/488/Add.1, Abschnitt II.

III. Charta der Vereinten Nationen und Übereinkommen über die Vorrechte und Immunitäten der Vereinten Nationen

Bestimmungen betreffend die Rechtsstellung und die grundlegenden Rechte und Pflichten der Bediensteten der Vereinten Nationen, samt Kommentar

A. Charta der Vereinten Nationen

Kapitel III

ORGANE

Artikel 7

1. Als Hauptorgane der Vereinten Nationen werden eine Generalversammlung, ein Sicherheitsrat, ein Wirtschafts- und Sozialrat, ein Treuhandrat, ein Internationaler Gerichtshof und ein Sekretariat eingesetzt.
2. Je nach Bedarf können in Übereinstimmung mit dieser Charta Nebenorgane eingesetzt werden.

Artikel 8

Die Vereinten Nationen schränken hinsichtlich der Anwartschaft auf alle Stellen in ihren Haupt- und Nebenorganen die Gleichberechtigung von Männern und Frauen nicht ein.

Kapitel XV

DAS SEKRETARIAT

Artikel 97

Das Sekretariat besteht aus einem Generalsekretär und den sonstigen von der Organisation benötigten Bediensteten. Der Generalsekretär wird auf Empfehlung des Sicherheitsrats von der Generalversammlung ernannt. Er ist der höchste Verwaltungsbeamte der Organisation.

Artikel 98

Der Generalsekretär ist in dieser Eigenschaft bei allen Sitzungen der Generalversammlung, des Sicherheitsrats, des Wirtschafts- und Sozialrats und des Treuhandrats tätig und nimmt alle sonstigen ihm von diesen Organen zugewiesenen Aufgaben wahr. Er erstattet der Generalversammlung alljährlich über die Tätigkeit der Organisation Bericht.

Artikel 100

1. Der Generalsekretär und die sonstigen Bediensteten dürfen bei der Wahrnehmung ihrer Pflichten von einer Regierung oder von einer Autorität außerhalb der Organisation Weisungen weder erbitten noch entgegennehmen. Sie haben jede Handlung zu unterlassen, die ihrer Stellung als internationale, nur der Organisation verantwortliche Bedienstete abträglich sein könnte.
2. Jedes Mitglied der Vereinten Nationen verpflichtet sich, den ausschließlich internationalen Charakter der Verantwortung des Generalsekretärs und der sonstigen Bediensteten zu achten und nicht zu versuchen, sie bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu beeinflussen.

Artikel 101

1. Die Bediensteten werden vom Generalsekretär im Einklang mit Regelungen ernannt, welche die Generalversammlung erlässt.

2. Dem Wirtschafts- und Sozialrat, dem Treuhandrat und erforderlichenfalls anderen Organen der Vereinten Nationen werden geeignete ständige Bedienstete zugeteilt. Sie gehören dem Sekretariat an.

3. Bei der Einstellung der Bediensteten und der Regelung ihres Dienstverhältnisses gilt als ausschlaggebend der Gesichtspunkt, dass es notwendig ist, ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Ehrenhaftigkeit zu gewährleisten. Der Umstand, dass es wichtig ist, die Auswahl der Bediensteten auf möglichst breiter geografischer Grundlage vorzunehmen, ist gebührend zu berücksichtigen.

Kapitel XVI

VERSCHIEDENES

Artikel 105

1. Die Organisation genießt im Hoheitsgebiet jedes Mitglieds die Vorrechte und Immunitäten, die zur Verwirklichung ihrer Ziele erforderlich sind.

2. Vertreter der Mitglieder der Vereinten Nationen und Bedienstete der Organisation genießen ebenfalls die Vorrechte und Immunitäten, deren sie bedürfen, um ihre mit der Organisation zusammenhängenden Aufgaben in voller Unabhängigkeit wahrnehmen zu können.

3. Die Generalversammlung kann Empfehlungen abgeben, um die Anwendung der Absätze 1 und 2 im Einzelnen zu regeln, oder sie kann den Mitgliedern der Vereinten Nationen zu diesem Zweck Übereinkommen vorschlagen.

B. Übereinkommen über die Vorrechte und Immunitäten der Vereinten Nationen, von der Generalversammlung mit ihrer Resolution 22 (I) vom 13. Februar 1946 verabschiedet

Artikel V

Abschnitt 20. Die Vorrechte und Immunitäten werden den Bediensteten lediglich im Interesse der Vereinten Nationen und nicht zu ihrem persönlichen Vorteil gewährt ...

Abschnitt 21. Die Organisation der Vereinten Nationen arbeitet jederzeit mit den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten zusammen, um eine geordnete Rechtspflege zu erleichtern, die Einhaltung polizeilicher Vorschriften sicherzustellen und jeden Missbrauch der ... Vorrechte, Immunitäten und Erleichterungen zu verhindern.

Kommentar

Bedienstete

1. Die Charta legt fest, dass die Bediensteten vom Generalsekretär (oder von einer Person, an die der Generalsekretär diese Befugnis delegiert hat, entweder aus eigenem Beschluss oder auf Anweisung der Generalversammlung) "ernannt" werden. Ausschlaggebend für ein Beschäftigungsverhältnis ist die "Ernennung", die gemäß Artikel 4.1 des Personalstatuts durch ein Ernennungsschreiben erfolgt. Das mit der Resolution 52/252 der Generalversammlung geänderte Personalstatut findet auf alle Bediensteten im Sinne des Artikels 97 der Charta Anwendung, deren Beschäftigung und Vertragsverhältnis mit der Organisation durch ein Ernennungsschreiben geregelt sind, das gemäß den von der Generalversammlung erlassenen Vorschriften ausgestellt wird.

2. Um sicherzustellen, dass das geänderte Statut auf alle Bediensteten der Organisation, einschließlich aller Bediensteten aller ihrer Haupt- und Nebenorgane, und selbst der gänzlich gesonderten Verwaltungen, Anwendung findet, wurde zwischen Satz 2 und 3 der

Bestimmung des Personalstatuts über Anwendungsbereich und Zweck der folgende Satz eingefügt:

"Für die Zwecke dieses Statuts beziehen sich die Ausdrücke 'Sekretariat der Vereinten Nationen', 'Bedienstete' und 'Personal' auf alle Bediensteten des Sekretariats im Sinne des Artikels 97 der Charta der Vereinten Nationen, deren Beschäftigung und Vertragsverhältnis durch ein Ernennungsschreiben im Einklang mit den von der Generalversammlung gemäß Artikel 101 Absatz 1 der Charta der Vereinten Nationen erlassenen Regelungen festgelegt werden."

Der vollständige Wortlaut findet sich in Teil IV dieser Anlage.

3. Artikel 105 der Charta ermächtigt die Generalversammlung, die Vorrechte und Immunitäten der "Bediensteten" der Organisation festzulegen. Dies geschah durch das am 13. Februar 1946 von der Versammlung verabschiedete Übereinkommen über die Vorrechte und Immunitäten der Vereinten Nationen (im Folgenden als das "Allgemeine Übereinkommen" bezeichnet). In Artikel V des Allgemeinen Übereinkommens sind die Vorrechte und Immunitäten der Bediensteten und in Artikel VII die Ausstellung von Passierscheinen der Vereinten Nationen an die Bediensteten festgelegt. Mit ihrer Resolution 76 (I) vom 7. Dezember 1946 billigte die Versammlung die Anwendung der Artikel V und VII des Allgemeinen Übereinkommens auf alle Bediensteten der Vereinten Nationen mit Ausnahme der "Ortskräfte, die nach Stunden bezahlt werden". Somit sind alle Bediensteten, auf die das Personalstatut Anwendung findet, Bedienstete der Organisation.

IV. Anwendungsbereich und Zweck des Personalstatuts der Vereinten Nationen

Abschnitt I des Personalstatuts der Vereinten Nationen und damit zusammenhängende Vorschriften des Kapitels I der Serie 100 der Personalordnung, samt Kommentar

Personalstatut der Vereinten Nationen

Anwendungsbereich und Zweck

Das Personalstatut regelt die grundlegenden Beschäftigungsbedingungen und die grundlegenden Rechte, Dienstobliegenheiten und Pflichten des Sekretariats der Vereinten Nationen. Es umschreibt die allgemeinen Grundsätze für die personelle Besetzung und die Verwaltung des Sekretariats. Für die Zwecke dieses Statuts beziehen sich die Ausdrücke "Sekretariat der Vereinten Nationen", "Bedienstete" und "Personal" auf alle Bediensteten des Sekretariats im Sinne des Artikels 97 der Charta der Vereinten Nationen, deren Beschäftigung und Vertragsverhältnis durch ein Ernennungsschreiben im Einklang mit den von der Generalversammlung gemäß Artikel 101 Absatz 1 der Charta der Vereinten Nationen erlassenen Regelungen festgelegt werden. Der Generalsekretär als der höchste Verwaltungsbeamte erlässt in Form einer Personalordnung die nach seinem Dafürhalten erforderlichen, mit diesen Grundsätzen im Einklang stehenden Bestimmungen und sorgt für ihre Anwendung.

Abschnitt I

Dienstobliegenheiten, Pflichten und Vorrechte

Artikel 1.1 des Personalstatuts Rechtsstellung der Bediensteten

Artikel 1.1 a)

Die Bediensteten sind internationale Beamte. Ihre Verantwortlichkeiten als Bedienstete sind nicht nationaler, sondern ausschließlich internationaler Natur.

Kommentar

1. *Es ist zu beachten, dass sich die Bezeichnung "alt" in dem Kommentar auf das Personalstatut und die Personalordnung bezieht, die in Kraft waren, als die Resolution 52/252 der Generalversammlung verabschiedet wurde (ST/SGB/1998/8 und ST/SGB/Staff Rules/1/9 und Amend.1). Die Bezeichnung "neu" wird in Bezug auf einen Wortlaut verwendet, der sich nicht in dem alten Personalstatut und der alten Personalordnung findet.*

2. *Artikel 1.1 a) ist im Wesentlichen identisch mit den ersten beiden Sätzen des alten Artikels 1.1 (siehe die Ziffern 4-9 und 21 des in Teil V dieser Anlage abgedruckten Berichts von 1954 über Verhaltensnormen im internationalen öffentlichen Dienst des Beratenden Ausschusses für den internationalen öffentlichen Dienst ("ICSAB-Bericht").*

* * *

Artikel 1.1 b)

Die Bediensteten leisten vor dem Generalsekretär oder seinem bevollmächtigten Vertreter die folgende schriftliche Erklärung:

"Ich erkläre feierlich und gelobe, das mir anvertraute Amt als internationaler Beamter der Vereinten Nationen getreu, verschwiegen und gewissenhaft auszuüben, dieses Amt im ausschließlichen Interesse der Vereinten Nationen auszuüben und auch mein Verhalten danach auszurichten und bei der Wahrnehmung meiner

Pflichten von einer Regierung oder einer anderen Stelle außerhalb der Organisation Weisungen weder einzuholen noch entgegenzunehmen.

Ich erkläre außerdem feierlich und gelobe, die Pflichten zu beachten, die mir auf Grund des Personalstatuts und der Personalordnung obliegen."

Kommentar

1. Artikel 1.1 b) enthält den Diensteid des Bediensteten; seine Anfangsworte beinhalten den Wortlaut des alten Artikels 1.9, soweit sich dieser auf die Bediensteten bezieht (siehe ICSAB-Bericht, Ziffern 4-9). Der erste Teil des Artikels 1.1. b) ist im Wesentlichen identisch mit dem Wortlaut der in dem alten Artikel 1.9 enthaltenen Erklärung, außer dass in Artikel 1.1 b) die bestehende Praxis kodifiziert wird, wonach Bedienstete keinen Eid ablegen, sondern eine schriftliche Erklärung abgeben, da das Konzept eines Eides von der Anwendung des innerstaatlichen Rechts abhängt.

2. Der zweite Absatz der Erklärung ist neu hinzugekommen und nimmt ausdrücklich auf das Personalstatut und die Personalordnung Bezug.

3. Alle neu eingestellten und alle aktiven Bediensteten erhalten ein Exemplar dieses Bulletins und seiner Anlage.

* * *

Artikel 1.1 c)

Der Generalsekretär gewährleistet die Achtung der in der Charta und im Personalstatut und in der Personalordnung sowie in den einschlägigen Resolutionen und Beschlüssen der Generalversammlung festgelegten Rechte und Pflichten der Bediensteten.

Kommentar

1. Der Artikel 1.1 c) ist neu.

2. In diesem Artikel wird eine implizite Pflicht des Generalsekretärs kodifiziert, nämlich zu gewährleisten, dass die Rechte und Pflichten der Bediensteten geachtet werden.

* * *

Artikel 1.1 d)

Der Generalsekretär stellt nach besten Kräften sicher, dass der ausschlaggebende Gesichtspunkt bei der Festlegung der Beschäftigungsbedingungen die Notwendigkeit ist, ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität zu gewährleisten.

Kommentar

1. In Artikel 1.1 d) wird dem Generalsekretär die aktive Verpflichtung auferlegt, nach besten Kräften sicherzustellen, dass die in Artikel 101 Absatz 3 der Charta niedergelegten Kriterien für die Festlegung der Beschäftigungsbedingungen des Personals zur Anwendung kommen. Mit dieser Bestimmung soll nicht die Rolle der beschlussfassenden Organe eingeschränkt werden, die an dem Prozess der Festlegung der Beschäftigungsbedingungen beteiligt sind. Vielmehr soll damit festgehalten werden, dass der Generalsekretär dafür verantwortlich ist, sich in den entsprechenden Foren dafür einzusetzen, dass Beschäftigungsbedingungen beschlossen werden, die nach seinem Dafürhalten geeignet sind, die Einstellung und Bindung von Bediensteten zu gewährleisten, die über ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität verfügen.

2. Die Bezüge der Bediensteten des Höheren Dienstes und der oberen und obersten Rängebenen werden nach dem sogenannten Noblemaire-Prinzip unter Bezugnahme auf den höchstbezahlten nationalen öffentlichen Dienst festgelegt. Die Bezüge der Bediensteten des

Allgemeinen Dienstes und der vergleichbaren Laufbahngruppen werden vom Generalsekretär nach dem gewöhnlich als Flemming-Prinzip bezeichneten Grundsatz auf der Grundlage der besten Beschäftigungsbedingungen an dem Ort, an dem sich das jeweilige Büro der Vereinten Nationen befindet, festgelegt. Die Beschäftigungsbedingungen des Personals der Laufbahngruppe Felddienst werden nach demselben Schema festgelegt wie die der Laufbahngruppe Höherer Dienst.

* * *

Artikel 1.1 e)

Das Personalstatut findet auf alle Bediensteten aller Rangebenen Anwendung, einschließlich der Bediensteten der gesondert finanzierten Organe und der Bediensteten, deren Anstellung nach den Serien 100, 200 und 300 der Personalordnung geregelt ist.

Kommentar

1. In Artikel 1.1 e) wird klar gemacht, dass das Personalstatut auf alle Bediensteten des Sekretariats im Sinne des Artikels 97 der Charta Anwendung findet, deren Vertragsverhältnis mit der Organisation durch ein Ernennungsschreiben geregelt ist, das gemäß den von der Generalversammlung erlassenen Vorschriften ausgestellt wurde.

2. Während das Personalstatut auf alle Bediensteten Anwendung findet, ist die anwendbare Personalordnung je nach Art der Anstellung eine andere. Die Serie 100 der Personalordnung findet auf alle Bediensteten mit Ausnahme derjenigen Anwendung, die für Projekte auf dem Gebiet der technischen Hilfe eingestellt wurden (Serie 200), sowie mit Ausnahme von Bediensteten mit einer kurzfristigen oder zeitlich begrenzten Anstellung (Serie 300). Für die Serien 200 und 300 werden ähnliche Änderungen wie in der Serie 100 vorgenommen werden, mit den entsprechenden Anpassungen, die notwendig sind, um der unterschiedlichen Situation dieser Bediensteten Rechnung zu tragen.

* * *

Artikel 1.1 f)

Die Vorrechte und Immunitäten, die die Vereinten Nationen auf Grund des Artikels 105 der Charta genießen, werden im Interesse der Organisation eingeräumt. Diese Vorrechte und Immunitäten entbinden die Bediensteten, die sie genießen, weder von der Einhaltung der Gesetze und polizeilichen Vorschriften des Staates, in dem sie sich befinden, noch von der Erfüllung ihrer privatrechtlichen Verpflichtungen. In allen Fällen, in denen sich ein Problem im Zusammenhang mit der Anwendung dieser Vorrechte und Immunitäten ergibt, meldet dies der Bedienstete sofort dem Generalsekretär, der allein darüber entscheidet, ob diese Vorrechte und Immunitäten bestehen und ob sie im Einklang mit den anwendbaren Übereinkünften aufgehoben werden.

Kommentar

1. Artikel 1.1 f) ist inhaltlich im Wesentlichen mit dem alten Artikel 1.8 identisch (siehe ICSAB-Bericht, Ziffern 32, 49, 54 und 55). Der Buchstabe f) steht am Ende des Artikels 1.1 des Personalstatuts, da er die Reichweite und den Umfang der Vorrechte und Immunitäten der Vereinten Nationen definiert, die die Bediensteten im Interesse der Organisation genießen.

2. Bestimmung 101.2 c) der Personalordnung betrifft die Pflicht der Bediensteten, ihren privatrechtlichen Verpflichtungen nachzukommen.

* * *

Bestimmung 101.1 der Personalordnung Rechtsstellung der Bediensteten

Die von dem Bediensteten anlässlich seiner Ernennung abgegebene Erklärung ist in seiner Personalakte aufzubewahren. Bei einer mehr als dreimonatigen Unterbrechung des Dienstverhältnisses ist eine neue Erklärung abzugeben.

Kommentar

1. *In der Bestimmung 101.1 der Personalordnung wird die bestehende Praxis kodifiziert, wonach schriftliche Erklärungen in die Personalakte aufgenommen werden. Mit Satz 2 soll sichergestellt werden, dass nach einer mehr als dreimonatigen Unterbrechung des Dienstverhältnisses eine neue Erklärung geleistet wird, es sei denn, der Bedienstete wird wiedereingesetzt und sein Dienstverhältnis nach der derzeitigen Bestimmung 104.3 b) der Personalordnung als fortlaufend angesehen.*

2. *Das von der Generalversammlung mit Resolution 52/252 verabschiedete Personalstatut tritt am 1. Januar 1999 in Kraft und ist für alle zu diesem Zeitpunkt aktiven Bediensteten sowie für alle Bediensteten verbindlich, die an oder nach diesem Datum eingestellt werden. Die von den aktiven Bediensteten bei ihrem Dienstantritt abgegebene Erklärung behält weiter ihre Gültigkeit. Diese Bediensteten brauchen die neue Erklärung nach Artikel 1.1 b) des Personalstatuts daher nicht zu unterschreiben.*

* * *

Artikel 1.2 des Personalstatuts Grundlegende Rechte und Pflichten der Bediensteten

Grundlegende Werte

Artikel 1.2 a)

Die Bediensteten haben die in der Charta niedergelegten Grundsätze hochzuhalten und zu achten, namentlich den Glauben an die Grundrechte des Menschen, an Würde und Wert der menschlichen Person und an die Gleichberechtigung von Mann und Frau. Die Bediensteten haben daher Respekt vor allen Kulturen zu zeigen; sie dürfen keine Person oder Gruppe von Personen diskriminieren oder in irgendeiner anderen Weise die ihnen übertragenen Befugnisse und Vollmachten missbrauchen.

Kommentar

Diese Bestimmung nennt die grundlegenden Werte, denen sich die internationalen Beamten auf Grund ihrer Stellung verpflichten müssen. Im Kern sind dies die in der Präambel der Charta niedergelegten Grundsätze. Bei dem ersten Satz handelt es sich um ein Zitat aus den einführenden Worten der Präambel, während der zweite Satz die Verpflichtungen ausdrückt, die sich für die Bediensteten auf Grund ihres Bekenntnisses zu diesen Werten ergeben.

* * *

Artikel 1.2 b)

Die Bediensteten müssen ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität unter Beweis stellen. Unter "Integrität" ist unter anderem, aber nicht nur, Redlichkeit, Unparteilichkeit, Fairness, Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit in allen Fragen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit und ihrer Stellung zu verstehen.

Kommentar

1. *Diese Bestimmung nennt weitere grundlegende Werte, denen sich die internationalen Beamten auf Grund ihrer Stellung verpflichten müssen. Sie leitet sich aus Artikel 101 Absatz*

3 der Charta ab und macht es den Bediensteten nach ihrer Einstellung im Sekretariat ausdrücklich zur Pflicht, ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität unter Beweis zu stellen.

2. Den Kern dieser Werte stellt die Integrität dar, gepaart mit der Verpflichtung auf die in der Charta niedergelegten Werte und Grundsätze. Wie in Ziffer 4 des ICSAB-Berichts erläutert, umfasst der Begriff der Integrität "Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit, Treue, Redlichkeit und Unbestechlichkeit".

3. Etliche andere Bestimmungen befassen sich mit besonderen Erscheinungsformen dieses grundlegenden Wertekatalogs in verschiedenen Situationen, wie beispielsweise Artikel 1.2 d) bis i), m) und n) des Personalstatuts.

* * *

Allgemeine Rechte und Pflichten

Artikel 1.2 c)

Die Bediensteten unterstehen dem Generalsekretär und können von ihm jedweder Tätigkeit oder Dienststelle der Vereinten Nationen zugeteilt werden. Bei der Wahrnehmung seiner Autorität hat der Generalsekretär unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände nach Kräften dafür zu sorgen, dass alle Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden, die notwendig sind, damit die Bediensteten die ihnen übertragenen Aufgaben wahrnehmen können.

Kommentar

1. Der erste Satz des Artikels 1.2 c) ist identisch mit dem ersten Satz des alten Artikels 1.2 des Personalstatuts.

2. Die Pflicht der Mitgliedstaaten zu Gewährleistung der Sicherheit der Bediensteten ist in Artikel 105 der Charta niedergelegt, in dem es heißt, dass die Organisation und ihre Bediensteten diejenigen Vorrechte und Immunitäten genießen, deren sie bedürfen, um ihre Aufgaben wahrnehmen zu können.

3. In seiner Eigenschaft als höchster Verwaltungsbeamter der Organisation ist der Generalsekretär gehalten, die Sicherheit des Personals zu gewährleisten. In diesem Artikel wird diese Verantwortung als ein Grundrecht der Bediensteten anerkannt.

4. Bei der Wahrnehmung seiner Autorität, Bedienstete jedweder Tätigkeit der Organisation zuzuteilen, hat der Generalsekretär dafür zu sorgen, dass Bedienstete, die in Härtegebieten eingesetzt werden, unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände zumutbare Lebens- und Arbeitsbedingungen genießen.

5. Darüber hinaus ist, insofern als die Bediensteten jedwedem Dienort zugeteilt werden können, alles zu tun, um sicherzustellen, dass die Bediensteten vor ihrer Abreise entsprechend über die Bedingungen informiert werden, die an dem Dienort vorherrschen, dem sie zugeteilt wurden.

* * *

Artikel 1.2 d)

Bei der Wahrnehmung ihrer Pflichten dürfen die Bediensteten von einer Regierung oder von einer anderen Stelle außerhalb der Organisation Weisungen weder einholen noch entgegennehmen.

Kommentar

1. Artikel 1.2 d), der sich aus dem ersten Satz des Artikels 100 Absatz 1 der Charta herleitet (siehe ICSAB-Bericht, Ziffern 7, 18 und 31), ist im Wesentlichen identisch mit dem alten Artikel 1.3.

2. In dem neuen Artikel wird klar gemacht, dass das Personal seine Anordnungen oder Weisungen vom Generalsekretär erhält, dem die Erfüllung der Aufträge der beschlussfassenden Organe der Organisation obliegt. Dies gilt für alle Bereiche, so auch beispielsweise für die Entscheidungen im Zusammenhang mit der Ernennung und Beförderung von Bediensteten, die Sache des Generalsekretärs in seiner Eigenschaft als höchster Verwaltungsbeamter der Organisation sind.

* * *

Artikel 1.2 e)

Mit der Annahme der Ernennung verpflichten sich die Bediensteten, ihr Amt im ausschließlichen Interesse der Organisation auszuüben und auch ihr Verhalten danach auszurichten. Die Loyalität zu den in der Charta niedergelegten Grundsätzen und Zielen der Vereinten Nationen ist eine grundlegende Pflicht aller Bediensteten auf Grund ihrer Stellung als internationale Beamte.

Kommentar

1. Im ersten Satz des Artikels 1.2 e) kommt ein Gedanke zum Ausdruck, der sich bereits in dem alten Artikel 1.1. und dem alten Artikel 1.9 findet, der den Diensteid oder das Gelöbnis enthält, nämlich der Gedanke, dass die Bediensteten ihr Verhalten ausschließlich an den Interessen der Organisation auszurichten haben (siehe Ziffer 4 des ICSAB-Berichts). Der zweite Satz des Artikels 1.2 e) ist neu; es geht darin in erster Linie um das Konzept der Loyalität zu den in der Charta aufgeführten Zielen und Grundsätzen der Organisation (auf das in der in Artikel 1.1 b) enthaltenen Erklärung hingedeutet wird) (siehe die Ziffern 5, 6 und 21 des ICSAB-Berichts). Es erschien wichtig, diese sich aus der Stellung eines Bediensteten ergebenden Pflichten, die derzeit nur in der Erklärung enthalten sind, die die Bediensteten bei ihrem Dienstantritt unterschreiben, besonders herauszustellen.

2. Es ist die Aufgabe des Generalsekretärs und derjenigen, an die er Entscheidungsbefugnisse delegiert hat, festzustellen, ob die Bediensteten das Personalstatut und die Personalordnung befolgt haben. Da kein Vorschriftenkatalog, so lang oder komplex er auch sein mag, alle Situationen erfassen kann, ist es klar, dass die Vorschriften mit einem gewissen Ermessen angewandt werden müssen. Dies trifft für alle verwaltungsrechtlichen Systeme zu. Die Ermessensbefugnis des Generalsekretärs ist jedoch nicht unbegrenzt, und das Verwaltungsgericht hat immer wieder die Auffassung vertreten, dass Entscheidungen nicht auf Voreingenommenheit, falschen Begründungen oder Sachfehlern beruhen dürfen. Das Verwaltungsgericht entscheidet über Eingaben von Bediensteten, die behaupten, dass Entscheidungen nicht ordnungsgemäß getroffen wurden.

* * *

Artikel 1.2 f)

Die persönlichen Ansichten und Überzeugungen der Bediensteten, einschließlich ihrer politischen und religiösen Überzeugungen, bleiben zwar unverletzlich, doch müssen die Bediensteten sicherstellen, dass diese Ansichten und Überzeugungen sich nicht nachträglich auf ihre dienstlichen Pflichten oder die Interessen der Vereinten Nationen auswirken. Sie haben sich stets in einer Weise zu verhalten, die ihrer Stellung als internationale Beamte geziemt, und dürfen keine Tätigkeit ausüben, die mit der

ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Pflichten bei den Vereinten Nationen unvereinbar ist. Sie haben jede Handlung und insbesondere jede öffentliche Äußerung zu vermeiden, die ihrer Stellung oder der auf Grund dieser Stellung erforderlichen Integrität, Unabhängigkeit und Unparteilichkeit abträglich sein kann.

Kommentar

1. Der Artikel 1.2 f) ist im Wesentlichen mit dem alten Artikel 1.4 identisch. Der Beratende Ausschuss für den internationalen öffentlichen Dienst befasste sich im Jahr 1954 mit dem Grundkonzept des einem internationalen Beamten geziemenden Verhaltens und stellte dazu Folgendes fest:

"Hohe Verhaltensnormen lassen sich am besten erreichen, wenn alle Bediensteten verstehen, dass zwischen ihrem Verhalten und dem Erfolg der internationalen Organisationen ein Zusammenhang besteht, und wenn sich eine starke Tradition entwickelt, dass alle Bediensteten, ob Mann oder Frau, eifersüchtig über den Ruf der Organisationen wachen, in deren Diensten sie stehen, und um die Erhaltung dieses Rufes besorgt sind."

(Siehe ICSAB-Bericht, Ziffer 2; siehe auch Ziffer 4 über die von internationalen Beamten erwartete Integrität; Ziffern 5, 6 und 21 über Loyalität; Ziffern 7 und 18 über Unabhängigkeit und Ziffern 8 und 48 über Unparteilichkeit).

2. Der erste Satz von Artikel 1.2 f) ist eine Neufassung des zweiten Satzes des alten Artikels 1.4, in dem es hieß:

"Zwar wird von ihnen nicht erwartet, dass sie ihr Nationalgefühl oder ihre politischen und religiösen Überzeugungen aufgeben, doch haben sie stets die Mäßigung und Zurückhaltung zu wahren, die ihnen auf Grund ihrer internationalen Stellung obliegen."

In der Neufassung ist diese Pflicht positiver formuliert. Der Beratende Ausschuss für den internationalen öffentlichen Dienst stellte dazu in seinem Bericht (Ziffer 8) fest:

"Die persönliche Meinung und Überzeugung bleibt unangetastet, aber der Bedienstete hat nicht die Freiheit einer Privatperson, Stellung zu beziehen, Partei in der Auseinandersetzung zu ergreifen oder in kontroversen Angelegenheiten öffentlich seiner Überzeugung Ausdruck zu geben, sei es als Einzelperson oder als Mitglied einer Gruppe."

3. Wie es in dem Kommentar zu Artikel 1.2 e) heißt, ist es Sache des Generalsekretärs, darüber zu entscheiden, ob ein Bediensteter die in dieser Bestimmung niedergelegten Normen erfüllt hat. Wie das Verwaltungsgericht immer wieder bekräftigt hat, steht es dem Generalsekretär zwar zu, das Verhalten eines Bediensteten nach seinem Ermessen zu beurteilen, doch muss diese Ermessensbefugnis vernünftig, ohne ungehörige Beweggründe und gemäß den Erfordernissen eines ordentlichen Verfahrens wahrgenommen werden.

* * *

Artikel 1.2 g)

Die Bediensteten dürfen weder ihre amtliche Stellung noch die ihnen bei ihrer amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen Informationen dazu nutzen, um sich oder Dritten, einschließlich Familienangehörigen, Freunden und Personen, die sie bevorzugen wollen, einen finanziellen oder sonstigen Vorteil zu verschaffen. Sie dürfen ihre amtliche Stellung auch nicht aus persönlichen Gründen dazu nutzen, um anderen, denen sie nicht gewogen sind, zu schaden.

Kommentar

1. Artikel 1.2 g) stellt eine Weiterentwicklung der in dem alten Artikel 1.5 enthaltenen Gedanken dar und kodifiziert Grundsätze, die in dem Bericht des Beratenden Ausschusses für den internationalen öffentlichen Dienst enthalten sind (siehe ICSAB-Bericht, Ziffern 17, 28

und 42). Die Ausnutzung der eigenen amtlichen Stellung, um sich einen Vorteil zu verschaffen, ist eindeutig unzulässig. Dazu gehört nicht nur die Abwicklung von Geschäftstätigkeiten von einem Büro der Vereinten Nationen aus, sondern auch die Benutzung von Einrichtungen der Vereinten Nationen für eine Geschäftstätigkeit, die Verwendung des Namens, des Logos oder der Adresse der Vereinten Nationen für eine Geschäftstätigkeit oder die Genehmigung einer Auftragserteilung an Unternehmen von Familienangehörigen, ohne dass dies offengelegt wird. Es kommt darin auch der in dem alten Artikel 1.5 niedergelegte Grundsatz zum Ausdruck, wonach die Bediensteten Informationen, die nicht offenkundig sind, weder für ihren persönlichen Vorteil noch zum Vorteil Dritter nutzen dürfen.

2. Der Klarheit wegen wird den Bediensteten in Artikel 1.2 g) ausdrücklich untersagt, Dritte, einschließlich Familienangehöriger oder Freunde, zu begünstigen, indem sie diesen durch ihre amtliche Stellung oder die Ausübung ihres Amtes einen Vorteil verschaffen. Der Begriff "Freunde" ist im weiteren Sinn zu verstehen und umfasst nicht nur Freunde im gewöhnlichen Sinn des Wortes, sondern auch Beziehungen zu Personen, die nach dem Personalstatut und der Personalordnung nicht als von dem Bediensteten abhängige Personen anzusehen sind.

3. Der Artikel verbietet auch die Nutzung der amtlichen Stellung oder der auf Grund dieser amtlichen Stellung gewonnenen Informationen aus persönlichen Gründen, um der Karriere anderer Bediensteter oder Dritter zu schaden.

* * *

Artikel 1.2 h)

Die Bediensteten können ihr aktives Wahlrecht ausüben, haben jedoch sicherzustellen, dass jegliche politische Betätigung, der sie nachgehen, mit der Unabhängigkeit und Unparteilichkeit, die ihre Stellung als internationale Beamte erfordert, vereinbar ist und keine Zweifel daran aufkommen lässt.

Kommentar

1. Artikel 1.2 h) ist im Wesentlichen identisch mit dem Wortlaut des alten Artikels 1.7 (siehe ICSAB-Bericht, Ziffern 20, 33-37 und 48), wurde jedoch positiver formuliert, um stärker zu unterstreichen, dass sichergestellt werden muss, dass sich eine politische Betätigung nicht auf die Unabhängigkeit und Unparteilichkeit des Bediensteten auswirkt, anstatt zu unterstellen, dass es problematisch ist, wenn Bedienstete politische Ansichten haben.

2. Ob eine Vereinbarkeit mit der Stellung als internationaler Beamter gegeben ist, hat der Generalsekretär im Lichte der Notwendigkeit zu bestimmen, dass die Bediensteten unabhängig und unparteilich sein und erscheinen müssen. Es ist daher klar, dass sich die Bediensteten nicht um ein politisches Amt bewerben können. Im Zweifelsfall kann der Bedienstete gemäß Bestimmung 101.2 r) der Personalordnung um Klärung ersuchen.

3. Selbstverständlich haben die Bediensteten das Recht, im Einklang mit den Artikeln 8.1 und 8.2 Personalvertretungen zu bilden, um, wie es in Artikel 8.1 heißt, "die effektive Mitwirkung an der Aufzeigung, Untersuchung und Lösung von Fragen sicherzustellen, die das Wohl der Bediensteten betreffen, einschließlich ihrer Arbeitsbedingungen, ihrer allgemeinen Lebensbedingungen und anderer personalpolitischer Aspekte".

* * *

Artikel 1.2 i)

Die Bediensteten haben über alle dienstlichen Angelegenheiten strengste Verschwiegenheit zu bewahren. Sie dürfen die ihnen auf Grund ihrer amtlichen Stellung bekannt gewordenen Informationen, von denen sie wissen oder hätten wissen müssen, dass sie nicht offenkundig waren, keiner Regierung, Institution, Person oder anderen Stelle mitteilen, es sei denn im Zuge der normalen Ausübung ihres Amtes oder mit

Genehmigung des Generalsekretärs. Diese Pflichten enden nicht mit dem Ausscheiden aus dem Dienst.

Kommentar

1. Artikel 1.2 i) ist weitgehend identisch mit dem Wortlaut des alten Artikels 1.5. Es wird darin zum Ausdruck gebracht, dass dienstliche Informationen nicht ohne entsprechende Genehmigung für private Zwecke genutzt werden dürfen. Dieser Grundsatz ergibt sich aus der Verpflichtung der Bediensteten, ihr Verhalten nach dem ausschließlichen Interesse der Organisation auszurichten (siehe ICSAB-Bericht, Ziffer 4). Daraus folgt, dass zur Weitergabe von nicht offenkundigen Informationen an Dritte eine Genehmigung eingeholt werden muss, es sei denn, diese Weitergabe erfolgt im Zuge der normalen Ausübung des Amtes des Bediensteten, das heißt, dass der Bedienstete entweder generell ermächtigt ist, Informationen bekannt zu geben (wie beispielsweise ein Pressereferent), oder dass er ausdrücklich dazu ermächtigt wurde. (Siehe Artikel 1.2 r) betreffend die Pflicht der Bediensteten, mit Ermittlern der Vereinten Nationen zusammenzuarbeiten.)

2. In dem letzten Satz dieses Artikels heißt es, dass die in diesem Artikel genannten Pflichten nicht mit dem Ausscheiden aus dem Dienst enden. Diese Bestimmung mag schwer durchzusetzen sein, doch könnte im Falle eines Verstoßes durch einen ehemaligen Bediensteten zumindest eine Notiz in seiner Personalakte angebracht werden, um zu verhindern, dass er erneut beschäftigt wird.

* * *

Ehrenzeichen, Geschenke oder Belohnungen

Artikel 1.2 j)

Die Bediensteten dürfen von einer Regierung keine Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen, Geschenke oder Belohnungen annehmen.

Kommentar

1. Die Artikel 1.2 j), k) und l) enthalten die grundlegenden Bestimmungen, welche die Frage der Annahme von Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen, Geschenken oder Belohnungen von Stellen außerhalb der Organisation regeln (siehe ICSAB-Bericht, Ziffer 43).

2. Der alte Artikel 1.6 regelte diese Frage in einer Bestimmung, in der die Annahme jedweder Vorteile von einer Regierung verboten und die Annahme von Vorteilen von nichtstaatlichen Stellen stark eingeschränkt wurde. Mit dem von ihm vorgeschlagenen Wortlaut des Artikels 1.2 j) wollte der Generalsekretär zum Ausdruck bringen, dass die Generalversammlung seiner Meinung nach nachdrücklich darauf hinweisen sollte, wie wichtig der Eindruck der strikten Unabhängigkeit und Unparteilichkeit des Personals ist, und somit das absolute Verbot der Annahme von Vorteilen von Regierungen bekräftigen sollte. Der Generalsekretär vertrat außerdem die Auffassung, dass die frühere Ausnahme in dem alten Artikel 1.6 des Personalstatuts und der alten Bestimmung 101.9 b) der Personalordnung, auf Grund deren ein Bediensteter Auszeichnungen für vor seiner Ernennung zu den Vereinten Nationen geleisteten Kriegsdienst annehmen konnte, abgeschafft werden sollte. Die Generalversammlung schaffte diese Ausnahme mit ihrer Resolution 52/252 ab.

3. Der Artikel 1.2 j) enthält die Grundregel, wonach die Bediensteten von einer Regierung keine Ehrenzeichen, Orden, Geschenke oder Belohnungen annehmen dürfen (siehe ICSAB-Bericht, Ziffer 43)¹. Diese Regel findet ohne Rücksicht auf die Gründe der Verleihung

¹ Artikel 3.4 c) des Personalstatuts sieht die Möglichkeit vor, dass Bedienstete von ihrer Regierung eine Kinderzulage erhalten; in einem solchen Fall reduziert sich jedoch die von den Vereinten Nationen gewährte Familienzulage. Desgleichen haben die Vereinten Nationen von den Regierungen angebotene Unterkünfte akzeptiert; wird einem

Anwendung, selbst dann, wenn die Verleihung nichts mit der Beschäftigung des Bediensteten bei den Vereinten Nationen zu tun hat, da es unbedingt notwendig ist, dass internationale Beamte als von jeder Regierung unabhängig angesehen werden.

* * *

Artikel 1.2 k)

Würde die Ablehnung unerwarteter Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen oder Geschenke einer Regierung die Organisation in Verlegenheit bringen, so kann der Bedienstete sie im Namen der Organisation entgegennehmen und sie sodann dem Generalsekretär melden und ihm übergeben; der Generalsekretär bewahrt sie entweder für die Organisation auf oder trifft Vorkehrungen für ihre Veräußerung zu Gunsten der Organisation oder für einen wohltätigen Zweck.

Kommentar

1. *Bei dem Artikel 1.2 k) handelt es sich um eine neue Bestimmung, die ein immer wieder auftretendes Problem lösen soll, nämlich die manchmal öffentliche Übergabe eines Ehrenzeichens, eines Ordens, einer Vergünstigung oder eines Geschenks, die unerwartet durch einen Minister, vielleicht sogar durch einen Staatschef verliehen werden. In solchen Fällen könnte eine öffentliche Ablehnung unnötigerweise einen unangenehmen Zwischenfall hervorrufen. Deshalb heißt es in dem neuen Artikel, dass der Bedienstete ein Ehrenzeichen, einen Orden, eine Vergünstigung oder ein Geschenk, die unerwartet verliehen werden, im Namen der Vereinten Nationen entgegennehmen darf. Das Ehrenzeichen, der Orden, die Vergünstigung oder das Geschenk müssen sodann dem Generalsekretär zur Aufbewahrung oder zur Veräußerung durch die Organisation übergeben werden. Von einer Regierung angebotene Belohnungen sind immer abzulehnen, und eine solche Ablehnung dürfte kaum in Verlegenheit bringen, da die Bediensteten ihre Bezüge von der Organisation erhalten.*

2. *Der Generalsekretär wird alle Mitgliedstaaten schriftlich von diesem Grundsatz der Organisation in der Frage der Annahme von Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen, Geschenken oder Belohnungen in Kenntnis setzen, damit derartige Vorfälle nach Möglichkeit vermieden werden.*

* * *

Artikel 1.2 l)

Bedienstete dürfen Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen, Geschenke oder Belohnungen von einer nichtstaatlichen Stelle nur mit vorheriger Genehmigung des Generalsekretärs annehmen.

Kommentar

1. *Gemäß Artikel 1.2 l) dürfen Bedienstete Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen, Geschenke oder Belohnungen von einer nichtstaatlichen Stelle nur mit vorheriger Genehmigung des Generalsekretärs annehmen (siehe auch ICSAB-Bericht, Ziffer 43). Diese Bestimmung beruht auf dem alten Artikel 1.6.*

2. *Unter einer nichtstaatlichen Stelle ist jedwede zwischenstaatliche oder nichtstaatliche Organisation oder private Stelle zu verstehen.*

Bediensteten eine solche Unterkunft zugewiesen, so wird ein Mietabschlag von den Bezügen einbehalten.

* * *

Interessenkonflikt**Artikel 1.2 m)**

Bedienstete dürfen nicht aktiv an der Leitung eines auf Gewinn ausgerichteten, Geschäfts- oder sonstigen Unternehmens mitwirken oder daran finanziell beteiligt sein, wenn der Bedienstete oder das auf Gewinn ausgerichtete, Geschäfts- oder sonstige Unternehmen auf Grund seiner amtlichen Stellung in den Vereinten Nationen von einer solchen Mitwirkung oder einer solchen finanziellen Beteiligung profitieren könnte.

Kommentar

- 1. Artikel 1.2 m) ist im Wesentlichen identisch mit der alten Bestimmung 101.6 b) der Personalordnung und präzisiert deren Anwendungsbereich. Diese Bestimmung wurde in Anbetracht ihrer Wichtigkeit zu einem neuen Artikel des Personalstatuts. Damit sollen die Bediensteten darauf hingewiesen werden, dass sie nicht aktiv an einem auf Gewinn ausgerichteten, Geschäfts- oder sonstigen Unternehmen mitwirken dürfen, wenn sie selbst oder das Unternehmen von ihrer Verbindung zu der Organisation profitieren könnten. Beispielsweise kann ein im Bereich Rechtsangelegenheiten beschäftigter Bediensteter nicht Klienten außerhalb der Organisation vertreten. Es ist Sache des Generalsekretärs, zu entscheiden, ob eine bestimmte Handlung einen Interessenkonflikt hervorruft.*
- 2. Diese Bestimmung berührt nicht die Anstrengungen, die die Personalvertretungen unternehmen, um unter den Bediensteten Mittel für ihre Tätigkeit aufzubringen.*

* * *

Artikel 1.2 n)

Alle Bediensteten der Rangstufe Beigeordneter Generalsekretär und der darüberliegenden Rängebenen haben bei ihrer Ernennung und in vom Generalsekretär vorgeschriebenen Abständen für sich selbst und für ihre unterhaltsberechtigten Kinder Erklärungen über ihre Vermögensverhältnisse abzugeben, einschließlich Angaben über Übertragungen größerer Vermögens- und Eigentumswerte von dem Bediensteten oder aus einer anderen Quelle an den Ehegatten und die unterhaltsberechtigten Kinder, die einen Interessenkonflikt darstellen könnten, nachdem sie von ihrer Ernennung Kenntnis erhalten haben oder während ihrer Amtstätigkeit, haben zu bescheinigen, dass im Hinblick auf die Wirtschaftstätigkeit von Ehegatten und unterhaltsberechtigten Kindern kein Interessenkonflikt besteht, und haben dem Generalsekretär auf dessen besonderes Ersuchen bei der Überprüfung dieser Bescheinigung behilflich zu sein. Die Erklärungen über die Vermögensverhältnisse bleiben vertraulich und werden nur auf Anweisung des Generalsekretärs benutzt, um Feststellungen gemäß Artikel 1.2 m) zu treffen.

Kommentar

- 1. Artikel 1.2 n) erfordert, dass alle Bediensteten der Rangstufe Beigeordneter Generalsekretär und der darüber liegenden Rängebenen bei ihrer Ernennung und danach in vom Generalsekretär vorgeschriebenen Abständen Erklärungen über ihre Vermögensverhältnisse vorlegen. Damit soll das Risiko, dass Bedienstete den Anschein erwecken, als würden sie ihre Stellung zu ihrem persönlichen Vorteil nutzen, auf ein Mindestmaß beschränkt werden. In dem Artikel wird klargestellt, dass diese Erklärungen über die Vermögensverhältnisse vertraulich bleiben und vom Generalsekretär nur dazu herangezogen werden, um festzustellen, ob ein Interessenkonflikt vorliegt.*
- 2. Außerdem wird der Generalsekretär in Artikel 1.2 n) ermächtigt, die Form derartiger Erklärungen über die Vermögensverhältnisse und die Häufigkeit ihrer Vorlage vorzuschreiben sowie Verfahren festzulegen, die gewährleisten, dass der vertrauliche Charakter dieser Erklärungen gewahrt wird.*

* * *

Beschäftigung und Tätigkeiten außerhalb der Organisation

Artikel 1.2 o)

Bedienstete dürfen ohne Genehmigung des Generalsekretärs keine Berufstätigkeit und keine Beschäftigung, ob bezahlt oder unbezahlt, außerhalb der Organisation ausüben.

Kommentar

1. *In Artikel 1.2 o), der auf der alten Bestimmung 101.6 e) der Personalordnung beruht, kommt die seit langem geübte Politik der Organisation zum Ausdruck, was die Ausübung einer Berufstätigkeit oder einer Beschäftigung außerhalb der Organisation betrifft, gleichviel ob dies während oder außerhalb der wöchentlichen Arbeitszeit geschieht (siehe ICSAB-Bericht, Ziffern 50-52).*

2. *Der Begriff der Berufstätigkeit umfasst sowohl eine Tätigkeit als Arbeitnehmer als auch als Selbständiger. Unter Beschäftigung ist ein Rechtsverhältnis zu verstehen, auf Grund dessen eine Person ihre Arbeit und ihre Fähigkeiten der Kontrolle und Leitung eines anderen unterstellt.*

* * *

Artikel 1.2 p)

Der Generalsekretär kann Bediensteten genehmigen, eine Berufstätigkeit oder eine Beschäftigung außerhalb der Organisation auszuüben, gleichviel ob bezahlt oder unbezahlt, sofern

- i) die Berufstätigkeit oder Beschäftigung außerhalb der Organisation nicht im Widerspruch zu den dienstlichen Aufgaben des Betreffenden oder zu seiner Stellung als internationaler Beamter steht;
- ii) die Berufstätigkeit oder Beschäftigung außerhalb der Organisation nicht im Widerspruch zu den Interessen der Vereinten Nationen steht;
- iii) die Berufstätigkeit oder Beschäftigung außerhalb der Organisation nach örtlichem Recht am Dienort oder an dem Ort, an dem die Berufstätigkeit oder die Beschäftigung ausgeübt wird, zulässig ist.

Kommentar

1. *Bei dem Artikel 1.2 p) handelt es sich um eine neue Bestimmung, die ausdrücklich die schon seit langem bestehenden Bedingungen nennt, die erfüllt sein müssen, bevor einem Bediensteten die Genehmigung zur Ausübung einer Berufstätigkeit oder Beschäftigung außerhalb der Organisation erteilt wird. Die ausschlaggebenden Faktoren für die Erteilung einer Genehmigung betreffen die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit oder Beschäftigung mit der Stellung und den Aufgaben des Bediensteten sowie mit den Interessen der Vereinten Nationen. Darüber hinaus muss die Berufstätigkeit oder Beschäftigung nach örtlichem Recht zulässig sein. Wird die Genehmigung einer solchen Berufstätigkeit oder Beschäftigung vom Generalsekretär versagt, ist dies zu begründen.*

2. *Die erste Bedingung ist die, dass es keinen Konflikt mit den dienstlichen Aufgaben oder mit der Stellung des Bediensteten als internationaler Beamter geben darf. Beispielsweise würde es sich für einen Bediensteten des Bereichs Rechtsangelegenheiten nicht geziemen, teilzeitlich in einer Anwaltsfirma außerhalb der Organisation zu arbeiten.*

3. *Die zweite Bedingung ist die, dass die Berufstätigkeit oder Beschäftigung nicht im Widerspruch zu den Interessen der Vereinten Nationen stehen darf, das heißt, dass die Berufstätigkeit oder Beschäftigung nicht das Ansehen der Vereinten Nationen schädigen darf. Beispielsweise würde einem Bediensteten nicht die Genehmigung zu einer Tätigkeit für eine*

Organisation erteilt werden, deren Ziele mit denen der Vereinten Nationen unvereinbar sind, oder zu einer Tätigkeit in einer Funktion, welche die Unparteilichkeit und Unabhängigkeit des Bediensteten in Frage stellen könnte.

4. Die dritte Bedingung ist die, dass die Berufstätigkeit oder Beschäftigung nach dem am jeweiligen Dienort geltenden Recht zulässig sein muss. Beispielsweise dürfen in den Vereinigten Staaten von Amerika Bedienstete, die Inhaber eines G-4-Visums sind, nach örtlichem Recht keine Beschäftigung außerhalb der Organisation annehmen und nicht durch die Ausübung einer Berufstätigkeit Geld verdienen, sodass daher keine Genehmigung erteilt würde.

5. Es ist festzuhalten, dass private unentgeltliche Tätigkeiten, die mit den dienstlichen Aufgaben des Betreffenden nichts zu tun haben, dem Ermessen des Bediensteten überlassen bleiben (beispielsweise die Betätigung als Sekretär eines Briefmarkensammelvereins) (siehe ICSAB-Bericht, Ziffer 53).

6. Private Tätigkeiten im Zusammenhang mit den Vereinten Nationen sind in der Bestimmung 101.2 p) der Personalordnung geregelt.

* * *

Benutzung von Eigentum und Vermögensgegenständen

Artikel 1.2 q)

Die Bediensteten dürfen das Eigentum und die Vermögensgegenstände der Organisation nur für dienstliche Zwecke benutzen und haben dabei gebührende Sorgfalt walten zu lassen.

Kommentar

1. Artikel 1.2 q), eine neue Bestimmung, nennt ausdrücklich die Verpflichtung, bei der Benutzung des Eigentums und der Vermögensgegenstände der Organisation gebührende Sorgfalt walten zu lassen, eine Verpflichtung, die sich in mehreren Bestimmungen der Finanzvorschriften und der Personalordnung findet.

2. Die Rechenschaftspflicht der Führungskräfte für den Einsatz der Personalressourcen wird in dem Kommentar zu Bestimmung 101.3 a) der Personalordnung angesprochen.

* * *

Artikel 1.2 r)

Die Bediensteten müssen alle Auskünfte erteilen, die Bedienstete oder andere Amtsträger der Organisation, die zur Untersuchung möglicher Fälle von Veruntreuung, Verschwendung oder Missbrauch befugt sind, von ihnen verlangen.

Kommentar

1. Artikel 1.2 r) beruht auf der in der derzeitigen Bestimmung 104.4 der Personalordnung festgelegten Auskunftspflicht. Mit dieser Bestimmung soll dafür gesorgt werden, dass den Bediensteten eindeutig klar ist, dass sie bei offiziellen Ermittlungen der Organisation zusammenarbeiten und beispielsweise den internen und externen Rechnungsprüfern über ihre Amtshandlungen Auskunft erteilen müssen. Bei diesen Ersuchen handelt es sich ihrem Wesen nach nicht um strafrechtliche Ermittlungen, bei denen eine Antwort auf Grund des Verbots der Selbstbezeichnung verweigert werden kann. Bei dem Beschäftigungsverhältnis zwischen einem Bediensteten und der Organisation geht es darum, ob das Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität erreicht worden ist.

2. Der Generalsekretär ist befugt, von den Bediensteten zu verlangen, dass sie Auskünfte erteilen, und die Bediensteten sind zur Auskunftserteilung verpflichtet. Dies lässt die Rechte der Bediensteten nach Kapitel X des Personalstatuts und der Personalordnung unberührt. Festzuhalten ist auch, dass der Generalsekretär zwar natürlich Herrschaft über die Räumlich-

keiten der Vereinten Nationen besitzt, dass jedoch für Ermittlungen in der Wohnung eines Bediensteten dessen Zustimmung erforderlich wäre oder dass diese Ermittlungen von den zuständigen Behörden im Einklang mit dem innerstaatlichen Recht durchgeführt werden müssten.

3. Wird einem Bediensteten nach Abschluss der Ermittlungen ein Dienstvergehen zur Last gelegt, so hat er Anspruch auf alle Garantien eines ordnungsgemäßen Verfahrens, die im Personalstatut und der Personalordnung und in den auf Grund derselben verkündeten Verwaltungserlassen festgelegt sind. Namentlich steht es dem Bediensteten frei, zu entscheiden, ob er zu der Anschuldigung eine Erklärung abgeben oder Unterlagen vorlegen will.

* * *

Bestimmung 101.2 der Personalordnung Grundlegende Rechte und Pflichten der Bediensteten

Allgemeines

Bestimmung 101.2 a)

Die in Abschnitt X des Personalstatuts und in Kapitel X der Personalordnung festgelegten Disziplinarverfahren können gegen jeden Bediensteten eingeleitet werden, der seine Pflichten nicht erfüllt oder die Verhaltensnormen nicht einhält, die in der Charta der Vereinten Nationen, dem Personalstatut und der Personalordnung, der Finanzordnung und den Finanzvorschriften sowie in allen Verwaltungserlassen niedergelegt sind.

Kommentar

1. *Bestimmung 101.2 a) ist neu. Sie soll dafür sorgen, dass Bedienstete für die Nichterfüllung ihrer Pflichten und die Nichtbefolgung der in der Charta der Vereinten Nationen, dem Personalstatut und der Personalordnung, der Finanzordnung und den Finanzvorschriften und allen damit zusammenhängenden Erlassen niedergelegten Verhaltensnormen mit Hilfe von Disziplinarverfahren zur Rechenschaft gezogen werden. Unter Verwaltungserlassen sind Erlasse zu verstehen, die der Generalsekretär oder von ihm dazu befugte Personen in Anwendung des Personalstatuts und der Personalordnung sowie der Finanzordnung und der Finanzvorschriften herausgeben (siehe ST/SGB/1997/1).*

* * *

Bestimmung 101.2 b)

Die Bediensteten haben den vom Generalsekretär und von ihren Vorgesetzten ordnungsgemäß erteilten Anordnungen und Weisungen Folge zu leisten.

Kommentar

1. *In der Bestimmung 101.2 b) geht es um die Pflicht der Bediensteten, den ihnen von ihren Vorgesetzten ordnungsgemäß erteilten Anordnungen Folge zu leisten (siehe ICSAB-Bericht, Ziffern 15 und 16). "Ordnungsgemäß" ist so auszulegen, dass ein Vorgesetzter, der nicht ordnungsgemäße Weisungen erteilt, dafür zur Rechenschaft gezogen wird, da der Generalsekretär nach Artikel 1.1 c) des Personalstatuts verpflichtet ist, aktiv für die Einhaltung der Rechte und Pflichten der Bediensteten zu sorgen.*

2. *In seinem Bericht von 1954 hat der Beratende Ausschuss für den internationalen öffentlichen Dienst festgestellt, dass ein Bediensteter nicht nur die Pflicht hat, Weisungen Folge zu leisten, sondern auch das Recht, zu verlangen, dass diese Weisungen schriftlich erteilt werden, wenn er ernsthafte Zweifel hinsichtlich der Vereinbarkeit einer Weisung mit den Vorschriften der Organisation hat (siehe ICSAB-Bericht, Ziffer 16). Die Bediensteten haben zwar eindeutig Weisungen Folge zu leisten, doch ist auch festzuhalten, dass sie das Recht haben, gegen Weisungen Einspruch zu erheben, die ihrer Meinung nach gegen ihre Rechte nach Kapitel XI der Personalordnung verstoßen.*

3. *Es ist klar, dass die Bediensteten Weisungen, die eindeutig mit ihren dienstlichen Aufgaben unvereinbar sind, ihre Sicherheit gefährden oder mit ihrer dienstlichen Tätigkeit nichts zu tun haben, nicht Folge leisten müssen, da derartige Weisungen ungehörig sind. Solche Fälle kommen selten vor und können gewöhnlich durch ein Ersuchen um Überprüfung durch den nächsthöheren Vorgesetzten oder durch Konsultation des Bereichs Personalmanagement beigelegt werden.*

* * *

Bestimmung 101.2 c)

Die Bediensteten haben die örtlichen Gesetze zu befolgen und ihre privatrechtlichen Verpflichtungen zu erfüllen, unter anderem auch, aber nicht nur, die Verpflichtung, Verfügungen der zuständigen Gerichte zu befolgen.

Kommentar

1. *Im Grunde handelt es sich bei Bestimmung 101.2 c) um eine Erweiterung des Artikels 1.1 f) (alter Artikel 1.8), worin es heißt, dass die Vorrechte und Immunitäten der Organisation die Bediensteten nicht der Erfüllung ihrer privatrechtlichen Verpflichtungen entbinden (siehe ICSAB-Bericht, Ziffern 32, 54 und 55). Die Nichterfüllung gerichtlich verfügter Verpflichtungen wie Unterhaltszahlungen für Ehegatten und Kinder und Begleichung sonstiger Schulden ist ein immer wiederkehrendes Problem, da die Bezüge der Bediensteten auf Grund der Vorrechte und Immunitäten der Organisation nicht an der Quelle pfändbar sind, wodurch das wirksamste Rechtsmittel wegfällt, das das Privatrecht ansonsten der das Urteil erwirkenden Partei einräumt.*

2. *Aus der Bestimmung 101.2 c) geht klar hervor, dass die Bediensteten private Verpflichtungen dieser Art zu erfüllen haben. Dank dieser Bestimmung wird die Organisation wirksam dafür sorgen können, dass die Bediensteten gerichtlichen Verfügungen in Bezug auf ihre privaten Verpflichtungen nachkommen. Wenn ein Kläger der Organisation eine gegen einen Bediensteten gerichtete gerichtliche Verfügung übermittelt, wird die Verwaltung die Auffassungen des Bediensteten einholen, bevor sie Maßnahmen auf Grund der Verfügung ergreift. Ficht ein Bediensteter eine Verfügung an, ist er dafür verantwortlich, von allen ihm nach dem anwendbaren innerstaatlichen Recht zustehenden Mitteln Gebrauch zu machen, um gegen die Verfügung Einspruch zu erheben und/oder sich bis zur Entscheidung über das eingelegte Rechtsmittel von der Verpflichtung zur Befolgung der Verfügung entheben zu lassen.*

3. *Die Nichterfüllung privater Verpflichtungen kann als Disziplinarangelegenheit nach Abschnitt X des Personalstatuts und Kapitel X der Personalordnung behandelt werden.*

* * *

Konkrete Beispiele verbotener Verhaltensweisen

Bestimmung 101.2 d)

Jede Form der Diskriminierung oder Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung oder Belästigung auf Grund des Geschlechts, sowie jede Art der körperlichen oder verbalen Misshandlung am Arbeitsplatz oder im Zusammenhang mit der Arbeit ist verboten.

Kommentar

1. *Die Bestimmungen 101.2 d) bis i) behandeln konkrete Fälle verbotener Verhaltensweisen.*

2. *Die Bestimmung 101.2 d) gibt im Wesentlichen das Bulletin des Generalsekretärs vom 29. Oktober 1992 (ST/SGB/253) wieder, worin die Politik der Vereinten Nationen im Hinblick*

auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Sekretariat festgelegt und außerdem alle Formen der Diskriminierung oder Belästigung verboten werden.

* * *

Bestimmung 101.2 e)

Die Bediensteten dürfen Sitzungen oder andere offizielle Tätigkeiten der Organisation weder unterbrechen noch auf sonstige Weise stören und haben Drohungen, Einschüchterung und jede andere Verhaltensweise zu unterlassen, mit der beabsichtigt wird, andere Bedienstete direkt oder indirekt an der Wahrnehmung ihrer Dienstpflichten zu hindern.

Kommentar

1. *Bestimmung 101.2 e) verbietet jedwede Bedrohung, Einschüchterung oder Störung offizieller Aufgaben und Tätigkeiten.*
2. *Es ist nicht der Zweck dieser Bestimmung, Tätigkeiten zu verhindern, die erlaubt sind, wie beispielsweise das Recht der Bediensteten, sich friedlich zu versammeln, das Recht der Vertreter von Personalvertretungsorganen, das Wort zu ergreifen, vor dem Fünften Ausschuss oder anderen Organen, die derartige Verfahren zulassen, oder das Recht des Personals, sich in dafür genehmigten Sitzungsräumen zu treffen. Verboten sind hingegen Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten, Hauptabteilungen, Büros, Bedienstete oder andere dazu befugte Personen daran hindern sollen, eine Sitzung abzuhalten oder eine offizielle Tätigkeit durchzuführen. Letztlich ist die Anwendung dieser Bestimmung Ermessenssache, doch ist das Kriterium ziemlich klar, nämlich dass eine Verhaltensweise, die andere an der Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben hindert, nicht zulässig ist.*
3. *Es ist festzuhalten, dass Personalvertreter eine Zeitlang ihre Mitarbeit in den gemeinsamen Gremien ausgesetzt haben. Die Nichtmitwirkung von Personalvertretern in gemeinsamen Gremien stellt keine Beeinträchtigung offizieller Aufgaben dar, da das Verwaltungsgericht entschieden hat, dass die Verwaltung in solchen Fällen handeln kann, ohne die nach Abschnitt VIII des Personalstatuts und Kapitel VIII der Personalordnung normalerweise erforderlichen Konsultationen abzuhalten.*

* * *

Bestimmung 101.2 f)

Die Bediensteten dürfen gegenüber den Mitgliedstaaten oder anderen Stellen oder Personen außerhalb der Vereinten Nationen nicht vorsätzlich falsche Angaben über ihre Funktionen, ihren Amtstitel oder die Art ihrer Aufgaben machen.

Kommentar

Bestimmung 101.2 f) verbietet es den Bediensteten, Außenstehenden gegenüber vorsätzlich falsche Angaben über ihren Amtstitel oder ihre Funktionen zu machen, indem sie beispielsweise auf Visitenkarten irreführende Titel angeben, gewöhnlich zu ihrem persönlichen Vorteil. Das Wort "vorsätzlich" soll klar machen, dass es sich dabei nicht um eine fahrlässige oder unbeabsichtigte Handlung handelt.

* * *

Bestimmung 101.2 g)

Die Bediensteten dürfen nicht vorsätzlich offizielle Dokumente, Unterlagen oder Akten abändern, vernichten, falsch ablegen oder unbrauchbar machen, die ihnen auf Grund ihrer Funktionen anvertraut wurden und die in den Archiven der Organisation aufzubewahren sind.

Kommentar

In der Bestimmung 101.2 g) wird das Personal darauf aufmerksam gemacht, dass die vorsätzliche unbefugte Vernichtung, Abänderung oder falsche Ablage von Unterlagen, die in den offiziellen Akten der Organisation, einer Hauptabteilung oder eines Büros aufzubewahren sind, verboten ist. Dieses Problem ist manchmal in Disziplinarfällen aufgetreten, wenn es sich herausstellte, dass maßgebliche Dokumente aus den offiziellen Akten der Organisation fehlten. Das Wort "vorsätzlich" soll klar machen, dass es sich dabei nicht um eine fahrlässige oder unbeabsichtigte Handlung handelt.

* * *

Bestimmung 101.2 h)

Die Bediensteten dürfen nicht versuchen, Mitgliedstaaten, Haupt- oder Nebenorgane der Vereinten Nationen oder Sachverständigengruppen zu beeinflussen, um die Änderung einer Haltung oder einer Entscheidung des Generalsekretärs herbeizuführen, einschließlich von Beschlüssen im Zusammenhang mit der Finanzierung von Programmen oder Einheiten des Sekretariats, oder um Unterstützung zur Verbesserung ihrer persönlichen Situation oder der persönlichen Situation anderer Bediensteter zu gewinnen oder eine für sie oder ihre Kollegen ungünstige Entscheidung zu blockieren oder aufzuheben.

Kommentar

Bestimmung 101.2 h) gibt die Bestimmungen des Informationsrundschreibens vom 2. Februar 1996 (ST/IC/1996/10) betreffend die Verhaltensweise von Bediensteten im Umgang mit den Mitgliedstaaten wieder (siehe ICSAB-Bericht, Ziffern 18-32, insbesondere die Ziffern 25, 26 und 28). Diese neue Bestimmung soll klar machen, dass es den Bediensteten nicht gestattet ist, Mitgliedstaaten gegen vom Generalsekretär eingenommene Positionen zu beeinflussen zu suchen.

* * *

Bestimmung 101.2 i)

Die Bediensteten dürfen anderen Bediensteten oder Dritten keine Vergünstigungen, Geschenke, Belohnungen oder anderen persönlichen Vorteile anbieten oder versprechen, mit dem Ziel, sie dazu zu veranlassen, eine Amtshandlung vorzunehmen, zu unterlassen oder zu verzögern. Desgleichen dürfen Bedienstete von anderen Bediensteten oder Dritten keine Vergünstigungen, Geschenke, Belohnungen oder anderen persönlichen Vorteile erbitten oder annehmen und als Gegenleistung dafür eine Amtshandlung vornehmen, unterlassen oder verzögern.

Kommentar

Das in Bestimmung 101.2 i) genannte Verbot findet Anwendung auf die Beziehungen der Bediensteten zu anderen Bediensteten und auf die Beziehungen der Bediensteten zu Dritten. Ausgehend von dem allgemeinen Grundsatz, dass die in dieser Bestimmung beschriebenen Praktiken gegen das von den Bediensteten verlangte Höchstmaß an Integrität verstoßen (siehe ICSAB-Bericht, Ziffern 14 und 17), stellt diese neue Bestimmung ausdrücklich auf missbräuchliche Ermessensausübung, Vorteilsannahme für pflichtwidrige Amtshandlungen und andere ungehörige oder korrupte Praktiken ab.

* * *

Ehrenzeichen, Geschenke oder Belohnungen**Bestimmung 101.2 j)**

Bedienstete dürfen Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen, Geschenke oder Belohnungen von einer nichtstaatlichen Stelle nur mit vorheriger Genehmigung des Generalsekretärs annehmen. Diese Genehmigung wird nur in Ausnahmefällen und nur dann gewährt, wenn die Annahme mit den Interessen der Organisation und der Stellung des Bediensteten als internationaler Beamter nicht unvereinbar ist. Bedienstete dürfen jedoch von Fall zu Fall ohne vorherige Genehmigung kleine Geschenke annehmen, die im Wesentlichen nominellen Wert besitzen, wobei der jeweilige Dienstort zu berücksichtigen ist, vorausgesetzt, dass alle derartigen Geschenke umgehend dem Leiter der betreffenden Dienststelle gemeldet werden, der anordnen kann, dass das Geschenk der Organisation zu überlassen oder zurückzugeben ist.

Kommentar

1. *In Bestimmung 101.2 j) wird der Artikel 1.2 l) des Personalstatuts näher ausgeführt und erklärt, welche Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen, Geschenke oder Belohnungen von einer nichtstaatlichen Stelle angenommen werden dürfen (siehe ICSAB-Bericht, Ziffer 43). Grundsätzlich ist eine vorherige Genehmigung erforderlich, es sei denn, es handelt sich um Geschenke, die im Wesentlichen nominellem Wert besitzen, wobei der jeweilige Dienstort zu berücksichtigen ist. Bei der Annahme solcher Geschenke, die im Wesentlichen nominellen Wert besitzen, dürfte kaum ein Risiko bestehen, dass die Integrität oder Unabhängigkeit der Bediensteten untergraben wird. Nach dieser Bestimmung darf ein Bediensteter daher in Anbetracht der beträchtlichen Kosten und des beträchtlichen Aufwands, die mit der Einholung der vorherigen Genehmigung verbunden wären, Geschenke, die im Wesentlichen nominellen Wert besitzen, annehmen.*

2. *Die Beurteilung dessen, was ein "im Wesentlichen nomineller Wert" ist, ist dem Ermessen des Bediensteten und des Leiters der Dienststelle im Lichte der Gegebenheiten an dem betreffenden Dienstort zu überlassen, da etwas, das am Amtssitz als kleines Geschenk angesehen wird, in einem kleinen Büro im Feld eine andere Größenordnung annehmen kann. Dieses Problem wird so geregelt, dass die Bediensteten entweder die vorherige Genehmigung einholen oder dem Leiter der Dienststelle melden müssen, was sie erhalten haben. Es ist Sache des Dienststellenleiters, zu entscheiden, was angenommen werden darf; im Zweifelsfall sind höhere Stellen zu konsultieren. Um möglichem Missbrauch vorzubeugen, sind alle auf diese Weise erhaltenen Geschenke dem Leiter der Dienststelle zu melden, der die Rückgabe bereits angenommener Geschenke anordnen kann.*

* * *

Bestimmung 101.2 k)

Der Generalsekretär kann die Bediensteten ermächtigen, von einer nichtstaatlichen Stelle oder einer Universität akademische Auszeichnungen und sonstige zum Gedenken oder als Ehrung verliehene Auszeichnungen und Gaben anzunehmen, wie Urkunden, Zeugnisse, Trophäen oder andere Gegenstände, die im Wesentlichen nominellen finanziellen Wert besitzen.

Kommentar

Bestimmung 101.2 k) beruht auf der alten Bestimmung 101.9 d) und gestattet dem Generalsekretär, Bediensteten die Genehmigung zu erteilen, von einer nichtstaatlichen Stelle oder Universität bestimmte Preise, Auszeichnungen und Urkunden anzunehmen. Für die Zwecke dieser Bestimmung werden Universitäten nicht als staatliche Stellen angesehen, da sie in vielen Ländern nicht als solche angesehen werden und es widersinnig wäre, wenn einem Bediensteten erlaubt würde, in einigen Ländern einen Ehrengrad oder eine Ehrenurkunde von Universitäten anzunehmen, in anderen Ländern hingegen nicht. Ein Ehrengrad oder eine Ehrenurkunde kann daher von Universitäten in allen Ländern angenommen werden.

* * *

Bestimmung 101.2 l)

Im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgaben wird von den Bediensteten von Zeit zu Zeit erwartet, dass sie an Veranstaltungen von Regierungen oder anderen Stellen teilnehmen, wie beispielsweise an Essen und diplomatischen Empfängen. Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen gilt nicht als Annahme einer Vergünstigung, eines Geschenks oder einer Belohnung im Sinne des Personalstatuts und der Personalordnung.

Kommentar

Bei der Bestimmung 101.2 l) handelt es sich um eine neue Bestimmung, die sich mit der Frage der Teilnahme an verschiedenen offiziellen Empfängen befasst. Es ist klar, dass internationale Bedienstete von Zeit zu Zeit an Mittag- und Abendessen und diplomatischen Empfängen teilnehmen müssen. Die Teilnahme daran wird vom Generalsekretär nicht als Vergünstigung oder Geschenk im Sinne des Artikels 1.2 j) bis l) des Personalstatuts angesehen.

* * *

Bestimmung 101.2 m)

Der Generalsekretär kann in Ausnahmefällen, sofern es im Interesse der Vereinten Nationen liegt und mit der Stellung des Bediensteten nicht unvereinbar ist, einem Bediensteten genehmigen, von einer nichtstaatlichen Stelle andere Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen, Geschenke oder Belohnungen als die in Bestimmung 101.2 j) bis l) genannten anzunehmen.

Kommentar

Gemäß der Bestimmung 101.2 m) kann der Generalsekretär einem Bediensteten ausnahmsweise genehmigen, von einer nichtstaatlichen Stelle Ehrenzeichen, Orden, Vergünstigungen, Geschenke oder Belohnungen anzunehmen, die in Bestimmung 101.2 j) bis l) nicht erfasst sind, sofern ihre Annahme im Interesse der Vereinten Nationen liegt und mit der Stellung des Bediensteten nicht unvereinbar ist. Diese Bestimmung ergibt sich aus der alten Bestimmung 101.9 c), da sich nicht im Vorhinein genau festlegen lässt, was von einer nichtstaatlichen Stelle angenommen werden kann.

* * *

Interessenkonflikt**Bestimmung 101.2 n)**

Ein Bediensteter, der in seiner amtlichen Eigenschaft mit Angelegenheiten im Zusammenhang mit einem auf Gewinn ausgerichteten, Geschäfts- oder sonstigen Unternehmen zu tun hat, an dem er direkt oder indirekt finanziell beteiligt ist, hat dem Generalsekretär den Umfang dieser Beteiligung bekannt zu geben und, sofern der Generalsekretär nichts anderes genehmigt, diese finanzielle Beteiligung aufzugeben oder sich offiziell von jeder Mitwirkung an der Angelegenheit freistellen zu lassen, die den Interessenkonflikt hervorruft.

Kommentar

1. Bestimmung 101.2 n) beruht auf der alten Bestimmung 101.6 c). Der zweite Teil ist jedoch neu und erklärt, welche Folgen es für den Bediensteten hat, wenn er dem Generalsekretär offenlegt, dass er an einem auf Gewinn ausgerichteten, Geschäfts- oder sonstigen (ob auf Gewinn ausgerichteten oder gemeinnützigen) Unternehmen, mit dem die Vereinten Nationen zu tun haben, direkt oder indirekt beteiligt ist. In solchen Fällen wird der Bedienstete, sofern er vom Generalsekretär nicht ermächtigt wurde, sich trotz der gemeldeten Beteiligung einer bestimmten Angelegenheit anzunehmen, angewiesen werden, sich seiner

Beteiligung zu entledigen, oder er wird von der Beschäftigung mit dieser Angelegenheit freigestellt.

2. Diese Bestimmung weicht von der alten Bestimmung 101.6 d) ab, in der es hieß, dass der bloße Besitz von Anteilen an einer Gesellschaft keine finanzielle Beteiligung sei, die offengelegt werden müsse. Diese Bestimmung wurde im Interesse der Transparenz und der Notwendigkeit, jeden Anschein eines Interessenkonflikts zu vermeiden, gestrichen. Gemäß der Bestimmung 101.2 n) ist ein Bediensteter, der Anteile an einer Aktiengesellschaft besitzt, mit der er zu tun hat, gehalten, diese Beteiligung seinem Vorgesetzten offenzulegen. Ob ein Konflikt vorliegt, hängt natürlich vom Umfang der Beteiligung und von der Art der Aufgaben des Bediensteten ab. Mit dieser Bestimmung soll die Offenlegung erzwungen werden, damit der Generalsekretär entscheiden kann, ob ein Interessenkonflikt vorliegt, bevor ein Problem auftritt.

3. Sollten sich die in dieser Bestimmung aufgeworfenen Fragen nicht informell regeln lassen, so könnte der Generalsekretär vertrauliche Verfahren einführen, die es dem Bediensteten gestatten würden, sich in derartigen Konfliktsituationen Rat zu holen. Normalerweise wird die Vernunft dem Bediensteten nahe legen, dass er sich von Beziehungen zu einer Institution, an der er eine finanzielle Beteiligung hält, fernhalten sollte.

* * *

Bestimmung 101.2 o)

Der Generalsekretär legt die Verfahren für die Vorlage und die Verwendung von Erklärungen über die Vermögensverhältnisse fest.

Kommentar

Bestimmung 101.2 o) sieht vor, dass der Generalsekretär Verfahren für die Vorlage von Erklärungen über die Vermögensverhältnisse und den Zugang dazu festlegen wird. Diese Verfahren werden dafür sorgen, dass diese Informationen vertraulich gehandhabt werden.

* * *

Außerdienstliche Tätigkeiten

Bestimmung 101.2 p)

Außer im Zuge der normalen Ausübung ihres Amtes oder mit vorheriger Genehmigung des Generalsekretärs dürfen die Bediensteten

- i) keine Erklärungen gegenüber Presse, Hörfunk oder anderen Informationsmedien abgeben;
- ii) keine Einladungen annehmen, öffentliche Vorträge zu halten;
- iii) nicht an Film-, Theater-, Hörfunk- oder Fernsehproduktionen teilnehmen;
- iv) keine Artikel, Bücher oder sonstiges Material zur Veröffentlichung einreichen;

wenn ein Zusammenhang zwischen diesen Handlungen und den Zielen, Tätigkeiten oder Interessen der Vereinten Nationen besteht.

Kommentar

1. Bestimmung 101.2 p) beruht auf der alten Bestimmung 101.6 e) (siehe ICSAB-Bericht, Ziffer 42).

2. In dieser Bestimmung wird nur verlangt, dass der Bedienstete um eine Genehmigung ersucht, wenn die außerdienstliche Tätigkeit mit den Zielen, Tätigkeiten oder Interessen der Vereinten Nationen im Zusammenhang steht. Wird ein solches Ersuchen abgelehnt, ist dies zu

begründen. Für soziale oder karitative Tätigkeiten oder für Tätigkeiten, die mit der Organisation nichts zu tun haben, ist keine Genehmigung notwendig.

3. Außerdienstliche Tätigkeiten, die der Organisation oder der Erreichung ihrer Ziele nützen und der beruflichen Fortbildung der Bediensteten dienen, sind gewöhnlich nicht nur gestattet, sondern werden auch gefördert, wie beispielsweise die Veröffentlichung von Artikeln in Fachzeitschriften, die Teilnahme an Symposien und eine begrenzte Lehrtätigkeit.

* * *

Bestimmung 101.2 q)

Die Mitgliedschaft in einer politischen Partei ist gestattet, sofern damit keine Tätigkeit oder die Verpflichtung zu einer Tätigkeit verbunden ist, die im Widerspruch zu Artikel 1.2 h) des Personalstatuts steht. Die Entrichtung der üblichen Beiträge zu einer politischen Partei ist nicht als mit den Grundsätzen in Artikel 1.2 h) unvereinbare Tätigkeit anzusehen.

Kommentar

Bestimmung 101.2 q) ist im Wesentlichen identisch mit der alten Bestimmung 101.8 a) (siehe ICSAB-Bericht, Ziffern 33-37).

* * *

Bestimmung 101.2 r)

Der Generalsekretär legt Verfahren fest, die es den Bediensteten gestatten, vertraulich darüber Auskunft zu erhalten, ob eine geplante außerdienstliche Tätigkeit mit ihrer Stellung als internationale Beamte unvereinbar wäre.

Kommentar

Bei der Bestimmung 101.2 r) der Personalordnung handelt es sich um eine neue Bestimmung, die den Bediensteten helfen soll, sich dessen zu vergewissern, ob ein Interessenkonflikt vorliegt, indem die Schaffung von Verfahren vorgesehen wird, die es den Bediensteten ermöglichen, in diesen Fragen vertraulich Rat einzuholen (siehe ICSAB-Bericht, Ziffer 37).

* * *

Reisekosten- und Aufenthaltsvergütungen bei außerdienstlichen Tätigkeiten

Bestimmung 101.2 s)

Bedienstete, die vom Generalsekretär die Genehmigung erhalten haben, an von einer Regierung, einer zwischenstaatlichen oder nichtstaatlichen Organisation oder einer anderen privaten Stelle organisierten Veranstaltungen teilzunehmen, dürfen von der Regierung, der zwischenstaatlichen oder nichtstaatlichen Organisation oder privaten Stelle Hotel-, Reisekosten- und Aufenthaltsvergütungen, ähnlich den von den Vereinten Nationen gezahlten, annehmen. In solchen Fällen reduziert sich, wie in der Bestimmung 107.15 a) vorgesehen, das von den Vereinten Nationen normalerweise zahlbare Reisetagegeld.

Kommentar

Bestimmung 101.2 s) ist neu und unterscheidet zwischen der Annahme von Geschenken und dergleichen und der Annahme von routinemäßigen Einladungen von Regierungen, zwischenstaatlichen und nichtstaatlichen Organisationen oder anderen privaten Stellen an den Generalsekretär und Bedienstete zur Teilnahme an den von diesen Organen ausgerichteten Konferenzen und Tagungen, in denen es um Fragen im Zusammenhang mit den Vereinten Nationen geht. Die Annahme solcher Einladungen wird derzeit vom Generalsekretär routinemäßig genehmigt, und die vorliegende Bestimmung spiegelt die

derzeitige Praxis wider. Da die Regierungen, zwischenstaatlichen oder nichtstaatlichen Organisationen oder privaten Stellen für die Hotel-, Reisekosten- und Aufenthaltsvergütungen aufkommen, erspart sich die Organisation außerdem zur Gänze oder zum Teil diejenigen Vergütungen, die ansonsten dem Bediensteten zu zahlen wären.

* * *

Artikel 1.3 des Personalstatuts Leistungen der Bediensteten

Artikel 1.3 a)

Die Bediensteten sind dem Generalsekretär für die ordnungsgemäße Ausübung ihres Amtes verantwortlich. Bei der Ausübung ihres Amtes haben die Bediensteten ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität unter Beweis zu stellen; ihre Leistungen werden in regelmäßigen Abständen beurteilt, um sicherzustellen, dass die diesbezüglichen Anforderungen erfüllt werden.

Kommentar

1. Artikel 1.3 des Personalstatuts befasst sich vorwiegend mit den von den Bediensteten verlangten Leistungsnormen und sieht vor, dass die Bediensteten beurteilt und für die Erfüllung der in der Charta niedergelegten Normen verantwortlich gemacht werden. Da die gesondert finanzierten Organe Leistungsbeurteilungssysteme haben, die ihren besonderen Bedürfnissen angepasst sind, müssen die Bestimmungen des Artikels 1.3 a) sehr allgemein bleiben. Der Artikel macht es den Führungskräften nun ausdrücklich zur Pflicht, angemessene Leistungsbeurteilungen vorzunehmen, wodurch die Rechtsgrundlage für solche Verfahren und Praktiken noch weiter gestärkt wird.

2. Artikel 1.3 a) macht eindeutig klar, dass die Bediensteten bei der Ausübung ihres Amtes ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität unter Beweis zu stellen haben (siehe Artikel 101 der Charta und ICSAB-Bericht, Ziffern 4-9, 56 und 57). Mit diesem Artikel wird der Gedanke der Verantwortlichkeit für die Leistungen als eine Grundbedingung des Dienstverhältnisses eingeführt.

3. Der Zusammenhang zwischen Integrität und Leistung wird in dem Kommentar zu der Bestimmung 101.3 a) der Personalordnung angesprochen.

4. Die ordnungsgemäße Verwaltung der ihnen anvertrauten personellen, finanziellen und sonstigen Ressourcen ist ein wesentlicher Bestandteil der Aufgaben von Führungskräften. Es ist zu betonen, dass der mit den Managementaufgaben von Führungskräften verbundene höhere Grad der Verantwortlichkeit eine entsprechend größere Rechenschaftspflicht für die ordnungsgemäße Erfüllung aller ihrer Aufgaben im Zusammenhang mit der Verwaltung der ihnen anvertrauten personellen und finanziellen Ressourcen nach sich zieht.

Artikel 1.3 b)

Die Bediensteten stellen ihre gesamte Zeit dem Generalsekretär für die Ausübung ihres Amtes zur Verfügung; der Generalsekretär legt jedoch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit fest und bestimmt für jeden Dienort die offiziellen Feiertage. Der Generalsekretär kann je nach den dienstlichen Erfordernissen Ausnahmeregelungen verfügen, und die Bediensteten sind verpflichtet, auf Verlangen über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun.

Kommentar

Artikel 1.3 b) fasst die letzten beiden Sätze des alten Artikels 1.2 in einem Satz zusammen, um klar zu machen, dass die Bediensteten zwar normalerweise eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit haben, dass von ihnen jedoch verlangt werden kann, dass sie länger arbeiten (siehe ICSAB-Bericht, Ziffern 50 und 51). Es ist natürlich klar, dass die verlangte

Mehrarbeit zumutbar sein und mit den dienstlichen Erfordernissen im Zusammenhang stehen muss. Die entsprechenden Regelungen für die Entschädigung der geleisteten Mehrarbeit finden sich in Anhang B der Personalordnung. Der neue Artikel verlangt nicht mehr, dass diese Arbeitsstunden in einem Anhang zur Personalordnung festgehalten werden müssen statt in einer am jeweiligen Dienort herausgegebenen Anweisung.

* * *

Bestimmung 101.3 der Personalordnung Leistungen der Bediensteten

Bestimmung 101.3 a)

Die Leistungsfähigkeit, fachliche Eignung und Integrität der Bediensteten sind mit Hilfe von Leistungsbeurteilungsmechanismen zu bewerten, mit denen festgestellt wird, ob der Bedienstete die im Personalstatut und in der Personalordnung festgelegten Normen, für deren Einhaltung er verantwortlich ist, erfüllt.

Kommentar

1. *In Bestimmung 101.3 a) heißt es ausdrücklich, dass die von den Bediensteten in der Charta und in Artikel 1.3 a) des Personalstatuts verlangte Leistungsfähigkeit, fachliche Eignung und Integrität bewertet werden und dass die Bediensteten für die Einhaltung der verlangten Normen verantwortlich gemacht werden.*

2. *Im Allgemeinen geht es bei der Beurteilung in erster Linie um Leistungsfähigkeit und fachliche Eignung, doch gehört auch Integrität zu den von einem internationalen Beamten geforderten wesentlichen Eigenschaften und kann sich auf die Ausübung seines Amtes auswirken. So ist beispielsweise die schlechte Behandlung von Kollegen auch dann nicht entschuldbar, wenn der Bedienstete gute Leistungen erbringt. Andererseits geht das Privatleben eines Bediensteten seinen Vorgesetzten im Allgemeinen nichts an, sofern es sich nicht auf seine Arbeit oder seine Rolle als ein internationaler Beamter auswirkt. Dazu heißt es in Ziffer 4 des ICSAB-Berichts:*

"Die Integrität, obwohl sie sich wahrscheinlich einer erschöpfenden und präzisen Definition entzieht, muss nach dem gesamten Verhalten einer Person beurteilt werden. Solche elementaren und persönlichen Eigenschaften wie Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit, Treue, Redlichkeit und Unbestechlichkeit gehören eindeutig dazu. Von dem internationalen Bediensteten wird nach der Charta jedoch auch Integrität als ein öffentlich Bediensteter und besonders als ein internationaler öffentlich Bediensteter verlangt. Diese findet ihren vermutlich eindeutigsten Ausdruck in der Tatsache, dass der internationale Bedienstete sich verpflichtet hat, seine Handlungen ausschließlich an den Interessen der Organisation auszurichten. Daraus folgt, dass er diesen seine persönlichen Interessen unterordnen muss und alles zu vermeiden hat, was zu einem Konflikt zwischen seinen Interessen und denen der Organisation, der er dient, führen würde."

3. *Es muss festgehalten werden, dass unter fachlicher Eignung und Leistungsfähigkeit eines Bediensteten nicht nur die Art und Weise zu verstehen ist, in der er seine Aufgaben ausübt, sondern auch die Art und Weise, wie er mit anderen umgeht. Wie es im ICSAB-Bericht heißt, kommt den Pflichten der Bediensteten gegenüber ihren Vorgesetzten und denen der Vorgesetzten gegenüber ihren Untergebenen dabei ganz große Bedeutung zu. Diese Pflichten verdienen es, hier in diesem Kommentar wiederholt zu werden:*

"12. Innerhalb der Sekretariate kommt den Pflichten, die die Vorgesetzten gegenüber ihren Untergebenen beziehungsweise die Untergebenen gegenüber ihren Vorgesetzten haben, besondere Bedeutung zu. Es ist klar, dass diejenigen, die die höchsten Ämter innehaben, und die Beamten der nächstniedrigeren Leitungsebene mit persönlichem Beispiel vorangehen und ihrer Verantwortung für die Anleitung und Weiterbildung ihrer

Untergebenen nachkommen müssen. Es ist wichtig, dass sich die Vorgesetzten nicht nur von Unparteilichkeit, Toleranz und Verständnis leiten lassen, sondern dass sie auch in einer Weise handeln, die diese Grundeinstellung in allem ihrem Tun erkennen lässt.

13. Damit sich ein Geist gegenseitigen Verständnisses bilden kann, müssen die Vorgesetzten das richtige Gleichgewicht finden zwischen der Notwendigkeit, die Disziplin aufrechtzuerhalten, und der Notwendigkeit, ihren Untergebenen Verständnis entgegenzubringen und sie fair zu behandeln. Dabei ist es wichtig, dass die Vorgesetzten sorgfältig darauf achten, dass die Auffassungen ihrer Untergebenen gehört werden, insbesondere dann, wenn diese im Widerspruch zu ihren eigenen Ansichten stehen, und dafür sorgen, dass die Leistungen eines jeden Einzelnen gebührend anerkannt werden. Gerade in den internationalen Organisationen ist dies besonders wichtig, wo Menschen aller Nationalitäten einen Beitrag leisten und wo es unvermeidliche Unterschiede gibt, was die kulturelle Herkunft, die Arbeitsmethoden und die Art und Weise betrifft, in der Meinungen zum Ausdruck gebracht werden.

14. Es versteht sich von selbst, dass Vorgesetzte ihre Untergebenen nicht einschüchtern und niemanden speziell begünstigen dürfen und dass sie von ihren Untergebenen keine Vergünstigungen, Geschenke oder Darlehen erbitten oder annehmen und nicht einmal den Verdacht aufkommen lassen dürfen, dass sie dies tun.

15. Der Untergebene seinerseits muss die Wichtigkeit geistiger Disziplin anerkennen und sein Verhalten entsprechend danach ausrichten. Er muss akzeptieren, dass er verpflichtet ist, seinen Vorgesetzten alle in einer anstehenden Frage relevanten Tatsachen und Überlegungen vorzutragen, ohne irgend etwas zu verheimlichen. Er hat zwar das Recht, an dem auch nicht gerüttelt werden darf, seine Ansichten in den offiziellen Akten festzuhalten, er ist aber verpflichtet, die einmal getroffenen Entscheidungen seiner Vorgesetzten zu akzeptieren, umzusetzen und sogar zu verteidigen, ob sie sich mit seiner eigenen Meinung decken oder nicht. Öffentlicher oder wiederholt bekundeter Widerspruch gegen diese Entscheidungen kann die Organisation nur schwächen."

4. Es muss betont werden, dass Vorgesetzte nicht nur nach ihrer fachlichen Kompetenz, sondern auch danach beurteilt werden, wie sie die ihrer Leitung unterstellten Bediensteten einsetzen.

Bestimmung 101.3 b)

Der Generalsekretär sorgt dafür, dass die Bediensteten Zugang zu angemessenen Aus- und Fortbildungsprogrammen haben.

Kommentar

Insofern als die Bediensteten über ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität verfügen müssen, hat der Generalsekretär dafür zu sorgen, dass den Bediensteten im Laufe ihrer Karriere angemessene Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten geboten werden, die es ihnen gestatten, sich wirksam den Herausforderungen zu stellen, die sich aus den sich wandelnden Aufgabenstellungen der Organisation ergeben.

* * *

Bestimmung 101.3 c)

In regelmäßigen Abständen sind Leistungsbeurteilungen im Einklang mit den vom Generalsekretär festgelegten Verfahren durchzuführen.

Kommentar

Bestimmung 101.3 c) tritt an die Stelle der Bestimmung 112.6 und sieht vor, dass die Beurteilung gemäß den vom Generalsekretär festgelegten Verfahren durchgeführt wird.

V. Bericht von 1954 über Verhaltensnormen im internationalen öffentlichen Dienst

Bericht des Beratenden Ausschusses für den internationalen öffentlichen Dienst

Ausgabe 1986

Vorwort

Der vorliegende "Bericht über Verhaltensnormen im internationalen öffentlichen Dienst" wurde 1954 auf Ersuchen des Verwaltungsausschusses für Koordinierung vom Beratenden Ausschuss für den internationalen öffentlichen Dienst (ICSAB) verfasst. In dem Vorwort zur Ausgabe von 1965, das die Entstehungsgeschichte des Berichts beschreibt, findet sich auch die Bemerkung, dass der Verwaltungsausschuss für Koordinierung der Hoffnung Ausdruck verliehen hatte, dass der Bericht unter den internationalen Beamten weite Verbreitung finden werde. Diese Hoffnung ist nicht enttäuscht worden, da es sich viele Organisationen zur Gewohnheit gemacht haben, jedem neuen Bediensteten ein Exemplar auszuhändigen.

Gewiss hat sich in den 32 Jahren, die seit der Erstellung des Berichts vergangen sind, vieles in der Welt und auch in den Organisationen des Systems der Vereinten Nationen geändert, und diese Veränderungen muss man auch zur Kenntnis nehmen. Nichtsdestoweniger ist der Verwaltungsausschuss für Koordinierung der Überzeugung, dass die im ICSAB-Bericht niedergelegten Grundsätze auch unter den veränderten Gegebenheiten der heutigen Zeit nichts an ihrer Gültigkeit und Relevanz für die internationalen Beamten eingebüßt haben. Der Verwaltungsausschuss für Koordinierung hat daher beschlossen, den Bericht neu herauszugeben, da er der Meinung ist, dass die darin aufgeführten Normen für die Bediensteten auch heute noch genauso wertvoll sind wie früher.

Eine der seit der Erstellung des Berichts eingetretenen Veränderungen ist die, dass es den Beratenden Ausschuss für den internationalen öffentlichen Dienst, das Organ, das den Bericht erstellt hat, nicht mehr gibt. An seine Stelle trat im Jahre 1975 die Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst. Dies tut dem Bericht keinerlei Abbruch; er wurde und wird noch immer unter der Ägide des Verwaltungsausschusses für Koordinierung herausgegeben.

Die wichtigste grundlegende Veränderung ist wohl die gewaltige Zunahme des Anteils der operativen Aktivitäten an der Tätigkeit der Organisationen, insbesondere der Aktivitäten auf dem Gebiet der Entwicklungszusammenarbeit, die zu Beginn der fünfziger Jahre kaum erst ihren Anfang genommen hatten. Der Bericht befasst sich deshalb in erster Linie mit dem Verhalten von internationalen Beamten im Kontext der herkömmlichen Dienstleistungsaufgaben der Organisationen; selbst wenn diese in den meisten Organisationen heute nicht mehr dominieren, so hat das, was dazu beispielsweise in Ziffer 24 des Berichts gesagt wird, nach wie vor seine Gültigkeit. Desgleichen sind die Ratschläge, die in den Ziffern 44 bis 49 im Hinblick auf das Verhalten von Bediensteten erteilt werden, die nicht am Amtssitz tätig sind, noch immer relevant, auch wenn sie weder der Situation von Bediensteten Rechnung tragen, die an Projekten mitarbeiten, für die das Gastland verantwortlich ist, noch berücksichtigen, dass die im Feld tätigen Bediensteten bei ihren Beziehungen mit den einzelstaatlichen Behörden nunmehr meist Unterstützung von den Felddienststellen und Projektstrukturen erhalten können; Bedienstete, die auf Mission entsandt oder Projekten zugeteilt werden, werden normalerweise im Rahmen zusätzlicher Unterweisungen über die besonderen Gegebenheiten informiert, unter denen sie werden arbeiten müssen.

Des Weiteren hat sich die Aufgabe der gewählten Personalvertreter gewandelt. Was die Anerkennung des Rechts der Bediensteten betrifft, über ihre Vertreter an der Behandlung von Fragen im Zusammenhang mit ihren Beschäftigungsbedingungen mitzuwirken, wurden erfreuliche Fortschritte erzielt, die weit über die in den Ziffern 29 und 30 beschriebene Situation hinausgehen; insbesondere dürfen Personalvertreter nunmehr in den Leitungsgremien zahlreicher Organisationen das Wort ergreifen, wenn Personalfragen erörtert werden. Gleichviel welche Form die Mitsprache des Personals auch annimmt, sind die

Grundsätze der Achtung der gegenseitigen Verpflichtungen und der "Spielregeln", auf die der ICSAB hingewiesen hat, für eine wirksame und harmonische Tätigkeit der Sekretariate unabdingbar.

Woran sich nichts geändert hat, ist die Notwendigkeit eines Höchstmaßes an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität im internationalen öffentlichen Dienst. Ohne diese Qualitäten könnten die Organisationen die Zwecke, für die sie eingerichtet wurden, nicht mehr erfüllen. Der Druck, dem die Unabhängigkeit und Unparteilichkeit der internationalen Beamten ausgesetzt sind, ist heute jedoch größer denn je; um so wichtiger ist es daher, dass sich die Bediensteten so verhalten, dass das Ansehen ihrer Dienststellen gefördert wird und dass Versuche, sie bei der Ausübung ihres Amtes ungebührlich zu beeinflussen, keine Chance haben. Die Leiter der Organisationen hoffen, dass dieser Bericht den Bediensteten eine nützliche Anleitung sein und sie gleichzeitig darin bestärken wird, dass die Normen, deren Einhaltung von ihnen erwartet wird, dieselben sind wie diejenigen, die seit der Schaffung des Systems der Vereinten Nationen von den Bediensteten verlangt worden sind.

Einleitung

1. Auf Ersuchen des Generalsekretärs der Vereinten Nationen und der Leiter der Sonderorganisationen hat der Beratende Ausschuss für den internationalen öffentlichen Dienst die Frage der Verhaltensnormen im internationalen öffentlichen Dienst behandelt. Eine vorläufige Prüfung der Frage fand während der vom 12. bis 16. Mai 1952 in Genf abgehaltenen vierten Tagung des Ausschusses statt. Bei dieser Gelegenheit brachte der Ausschuss seine Überzeugung zum Ausdruck, dass diese Frage von dauerhafter Bedeutung sei und dass zwischen den hohen Verhaltensnormen in den internationalen Sekretariaten und dem Erfolg der internationalen Organisationen bei der Erreichung ihrer Ziele ein unmittelbarer Zusammenhang bestehe. Nach seiner neuerlichen Auseinandersetzung mit diesem Thema auf seiner fünften Tagung vom 22. bis 30. März 1954 in New York und unter Berücksichtigung weiterer zwei Jahre Erfahrungen in den verhältnismäßig jungen internationalen Organisationen hat der Ausschuss den vorliegenden Bericht verfasst, in der Hoffnung, dass er zu einem besseren Verständnis der Stellung und der Pflichten der internationalen Beamten beitragen wird.

2. Der Ausschuss ist der Auffassung, dass sich diese hohen Verhaltensnormen am besten erreichen lassen, wenn alle Bediensteten verstehen, dass zwischen ihrem Verhalten und dem Erfolg der internationalen Organisationen ein Zusammenhang besteht, und wenn sich eine starke Tradition entwickelt, dass alle Bediensteten, ob Mann oder Frau, eifersüchtig über den Ruf der Organisationen wachen, in deren Diensten sie stehen, und um die Erhaltung dieses Rufs besorgt sind. Vor allem hofft der Ausschuss, dass es ihm gelingt, Normen zu verfassen, die mit dazu beitragen, dass sich in den rasch wachsenden Organisationen, in denen eine Vielzahl von Nationalitäten und Kulturen vertreten sind, eine solche Tradition herausbildet.

3. Bei der Prüfung dieses natürlich heiklen und komplexen Themas war der Ausschuss bemüht, einerseits nicht den Fehler eines rein theoretischen Herangehens an diese Frage zu begehen und andererseits der Versuchung zu widerstehen, detaillierte Verhaltensrichtlinien für alle nur denkbaren Situationen zu verfassen. Die allgemeinen Dienstobliegenheiten und Pflichten der internationalen Beamten sind bereits in der Charta der Vereinten Nationen und in den vergleichbaren Gründungsurkunden der Sonderorganisationen (die verschiedentlich als Satzungen, Übereinkommen usw. bezeichnet werden) festgelegt. Sie sind im Personalstatut und der Personalordnung genauer ausgeführt. Der Ausschuss war bemüht, durch die Unterstreichung bestimmter Grundprinzipien und durch Vorschläge hinsichtlich der praktischen Anwendung dieser Grundprinzipien in bestimmten Situationen einen Beitrag dazu zu leisten, dass sie besser verstanden und besser umgesetzt werden. Er will damit keinesfalls "Vorschriften" zum Thema der Verhaltensnormen herausgeben, sondern es geht ihm dabei vielmehr darum, bei der Aufstellung einer allgemeinen Doktrin oder eines Verhaltenskodexes behilflich zu sein. Die Personalstatute und Personalordnungen der internationalen Organisationen werden auch in Zukunft die maßgeblichen rechtlichen Urkunden für das Verhalten der internationalen Beamten sein; dennoch hofft der Ausschuss, dass der

vorliegende Bericht einerseits den Bediensteten als ein weiterer Leitfaden dienen und andererseits den Leitern der Organisationen bei der Anwendung und Fortschreibung des Personalstatuts und der Personalordnung von Nutzen sein wird.

I. Grundlegende Überlegungen

4. Eine der grundlegenden Verhaltensnormen, wenn nicht sogar die wichtigste, leitet sich aus der von den Bediensteten geforderten Integrität ab, auf die in Artikel 101 der Charta der Vereinten Nationen nachdrücklich und in den entsprechenden Artikeln der für die Tätigkeit der Sonderorganisationen maßgebenden Urkunden implizit oder explizit hingewiesen wird. Die Integrität, obwohl sie sich wahrscheinlich einer erschöpfenden und präzisen Definition entzieht, muss nach dem gesamten Verhalten einer Person beurteilt werden. Solche elementaren und persönlichen Eigenschaften wie Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit, Treue, Redlichkeit und Unbestechlichkeit gehören eindeutig dazu. Von dem internationalen Bediensteten wird nach der Charta jedoch auch Integrität als ein *öffentlich* Bediensteter und besonders als ein *internationaler* öffentlich Bediensteter verlangt. Diese findet ihren vermutlich eindeutigsten Ausdruck in der Tatsache, dass der internationale Bedienstete sich verpflichtet hat, seine Handlungen ausschließlich an den Interessen der Organisation auszurichten. Daraus folgt, dass er diesen seine persönlichen Interessen unterordnen muss und alles zu vermeiden hat, was zu einem Konflikt zwischen seinen Interessen und denen der Organisation, der er dient, führen würde.

5. Ein weiteres grundlegendes Erfordernis ist die Entwicklung und Bewahrung dessen, was der Ausschuss bei einem früheren Anlass als eine internationale Einstellung bezeichnet hat, die auf der Loyalität zu der internationalen Organisation beruht:

"Diese Einstellung ergibt sich aus dem Verständnis der in der Charta oder sonstigen Gründungsurkunde der internationalen Organisation niedergelegten Ziele und der Loyalität zu diesen Zielen. Die Ablegung des Diensteides und das Eingehen der grundlegenden Verpflichtung, voll und ganz den Interessen der Organisation zu dienen, bedürfen in verschiedener Hinsicht einer näheren Ausführung. Die Einstellung umfasst den Willen, Verständnis und Toleranz für unterschiedliche Standpunkte, kulturelle Verhaltensweisen und Arbeitsgewohnheiten zu zeigen. Sie verlangt den Willen, ohne Vorurteil und Voreingenommenheit mit Personen aller Nationalitäten, Religionen und Kulturen zusammenzuarbeiten. Sie bedeutet die Bereitschaft, sich ständig bewusst zu sein, wie Vorschläge, Ereignisse und Meinungsäußerungen von einem breiten Spektrum von Nationalitäten aufgenommen werden könnten. Sie schließt unanfechtbares Verhalten sowie Urteilsvermögen und Zurückhaltung bei allen Meinungsäußerungen, sei es öffentlich oder privat, ein; jede Meinungsäußerung, die als einseitig oder intolerant ausgelegt werden könnte, besonders in Bezug auf nationale Interessen oder politische Fragen, die die Organisation berühren, muss peinlichst vermieden werden. Gleichzeitig muss aber klargestellt werden, dass die Bediensteten keinesfalls verpflichtet sind oder dass von ihnen erwartet wird, ihre persönlichen oder politischen Überzeugungen oder ihre nationale Identität aufzugeben. Das beste Beispiel eines loyalen internationalen Bediensteten ist vielmehr jemand, der unbeschadet seiner persönlichen Überzeugung bewusst im Einklang mit seinen internationalen Pflichten handelt und die Entscheidungen der internationalen Organisation unterstützt, der er dient ... Wichtig ist nicht das Fehlen von persönlichen, politischen oder nationalen Überzeugungen, sondern zu jeder Zeit und nicht nur während der Dienststunden Zurückhaltung bei ihrer Äußerung."¹

6. Man muss sich stets vor Augen halten, dass die Vereinten Nationen und die Sonderorganisationen ein gemeinsames Ziel haben, nämlich den umfassenden Idealen des Friedens und des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts zu dienen und kooperative und freundschaftliche Beziehungen zwischen den Nationen der Welt zu fördern. Der Ausschuss wünscht daher zu betonen, dass unter internationaler Loyalität die Loyalität des Bediensteten

¹ Beratender Ausschuss für den internationalen öffentlichen Dienst, *Report on In-Service Training in the United Nations and the Specialized Agencies* (Coord/Civil Service/4), Seite 4, Ziffer 7.

zur gesamten Familie der Organisationen der Vereinten Nationen und nicht nur zu einer bestimmten Organisation zu verstehen ist. Die Bediensteten der verschiedenen Organisationen werden nicht nur wiederholt Gelegenheit, sondern auch die Pflicht haben, diese Loyalität in diesem weiteren Sinn zu verstehen und unter Beweis zu stellen. Nicht die geringste dieser Gelegenheiten wird sich dann bieten, wenn Vertreter der verschiedenen Sekretariate gemeinsam im Feld tätig sind oder an Beratungsmissionen in ein und demselben Land oder in ein und derselben Region teilnehmen.

7. Ein drittes, eng mit der internationalen Loyalität zusammenhängendes Erfordernis ist, dass der internationale Beamte bei der Ausübung seines Amtes von jeder Stelle außerhalb der Organisation, der er dient, unabhängig sein muss und dass diese Unabhängigkeit in seinem Verhalten zu jeder Zeit erkennbar sein soll. Mit seinem Diensteid hat sich der Bedienstete verpflichtet, bei der Wahrnehmung seiner Pflichten von einer Regierung oder einer anderen Stelle außerhalb seiner Organisation Weisungen weder einzuholen noch entgegenzunehmen. Der Bedienstete muss diese Verpflichtung nicht nur dem Buchstaben, sondern auch dem Geist nach verstehen und sich daran halten.

8. Zu der Integrität, der internationalen Einstellung und der Unabhängigkeit kommt noch Unparteilichkeit hinzu. Unparteilichkeit schließt Objektivität, Unvoreingenommenheit, Toleranz und Zurückhaltung ein, besonders wenn politische oder religiöse Dispute oder Meinungsverschiedenheiten auftreten. Die persönliche Meinung und Überzeugung bleibt unangetastet, aber der Bedienstete hat nicht die Freiheit einer Privatperson, Stellung zu beziehen, Partei in der Auseinandersetzung zu ergreifen oder in kontroversen Angelegenheiten öffentlich seiner Überzeugung Ausdruck zu geben, sei es als Einzelperson oder als Mitglied einer Gruppe. Genauso wie Unparteilichkeit das Sekretariat stärkt, so gefährden wiederholte Beispiele von Parteilichkeit oder Voreingenommenheit ernsthaft die Organisation.

9. Der Ausschuss möchte betonen, dass es sich bei der Pflicht des internationalen Beamten zur Einhaltung eines hohen Standards in seinem Verhalten und in seiner Einstellung um eine positive und aktive Verpflichtung handelt und nicht nur um eine negative oder passive. Er muss daher das Gefühl haben, dass er persönlich dafür verantwortlich ist, zu den umfassenden Idealen beizutragen, denen er sich bei seinem Eintritt in den Dienst der Organisation verschrieben hat.

II. Verhalten im Sekretariat

10. Nach Auffassung des Ausschusses stellen die folgenden Ausführungen eine ausgezeichnete Anleitung für die internationalen Beamten, insbesondere die erst vor kurzem ernannten, dar, was die Gestaltung ihrer dienstlichen Beziehungen zu anderen Bediensteten betrifft:

"Zweifelloos ist es die tägliche Arbeit und der tägliche Umgang mit den anderen Bediensteten der Organisation, die dem internationalen Beamten am unmittelbarsten Gelegenheit bieten und wobei er auch die Pflicht hat, seine 'internationale Gesinnung' unter Beweis zu stellen. Das internationale Sekretariat ist selbst eine große Schule, in der beim Umgang mit Menschen so vieler verschiedener Nationalitäten vorhandene Ecken und Kanten abgeschliffen werden. Niemand, der meint, dass die Einstellungen oder die Arbeitsmethoden und Arbeitsgewohnheiten seines Landes oder seiner Region die einzig akzeptablen und richtigen sind, wird in einem internationalen Umfeld auf Dauer erfolgreich sein. In der Tat habe ich immer wieder festgestellt, dass sich in einem internationalen Sekretariat, ja in jedem Büro und jeder Einheit eines solchen Sekretariats am greifbarsten die Gelegenheit bietet, in einem kleinen Rahmen zu beweisen, dass die Grundprinzipien der Charta solide sind und in der Praxis funktionieren. Insbesondere zu Beginn seiner Karriere mag die Versuchung groß sein, den Methoden und den Beiträgen

von Menschen anderer Herkunft oder mit anderen Arbeitsgewohnheiten als den unsrigen mit Ungeduld oder Intoleranz zu begegnen."²

11. Ein echter internationaler Beamter muss diese Herausforderung jedoch bestehen. Der Ausschuss würde sogar noch weiter gehen und sagen, dass die Bediensteten auf dem Gebiet der sozialen Beziehungen ebenfalls die Gelegenheit, wenn nicht sogar die Pflicht haben, ihre "internationale Gesinnung" unter Beweis zu stellen. Die Pflege sozialer Beziehungen zu Kollegen unterschiedlicher Rassen, Religionen und kultureller Herkunft ist insofern wünschenswert, als sie geeignet ist, die Entstehung eines breiteren geistigen Horizonts zu fördern und die internationalen Beamten in ihrer Arbeit wirksamer werden zu lassen.

12. Innerhalb der Sekretariate kommt den Pflichten, die die Vorgesetzten gegenüber ihren Untergebenen beziehungsweise die Untergebenen gegenüber ihren Vorgesetzten haben, besondere Bedeutung zu. Es ist klar, dass diejenigen, die die höchsten Ämter innehaben, und die Beamten der nächstniedrigeren Leitungsebene mit persönlichem Beispiel vorangehen und ihrer Verantwortung für die Anleitung und Weiterbildung ihrer Untergebenen nachkommen müssen. Es ist wichtig, dass sich die Vorgesetzten nicht nur von Unparteilichkeit, Toleranz und Verständnis leiten lassen, sondern dass sie auch in einer Weise handeln, die diese Grundeinstellung in allem ihrem Tun erkennen lässt.

13. Damit sich ein Geist gegenseitigen Verständnisses bilden kann, müssen die Vorgesetzten das richtige Gleichgewicht finden zwischen der Notwendigkeit, die Disziplin aufrechtzuerhalten, und der Notwendigkeit, ihren Untergebenen Verständnis entgegenzubringen und sie fair zu behandeln. Dabei ist es wichtig, dass die Vorgesetzten sorgfältig darauf achten, dass die Auffassungen ihrer Untergebenen gehört werden, insbesondere dann, wenn diese im Widerspruch zu ihren eigenen Ansichten stehen, und dafür sorgen, dass die Leistungen eines jeden Einzelnen gebührend anerkannt werden. Gerade in den internationalen Organisationen ist dies besonders wichtig, wo Menschen aller Nationalitäten einen Beitrag leisten und wo es unvermeidliche Unterschiede gibt, was die kulturelle Herkunft, die Arbeitsmethoden und die Art und Weise betrifft, in der Meinungen zum Ausdruck gebracht werden.

14. Es versteht sich von selbst, dass Vorgesetzte ihre Untergebenen nicht einschüchtern und niemanden speziell begünstigen dürfen und dass sie von ihren Untergebenen keine Vergünstigungen, Geschenke oder Darlehen erbitten oder annehmen und nicht einmal den Verdacht aufkommen lassen dürfen, dass sie dies tun.

15. Der Untergebene seinerseits muss die Wichtigkeit geistiger Disziplin anerkennen und sein Verhalten entsprechend danach ausrichten. Er muss akzeptieren, dass er verpflichtet ist, seinen Vorgesetzten alle in einer anstehenden Frage relevanten Tatsachen und Überlegungen vorzutragen, ohne irgend etwas zu verheimlichen. Er hat zwar das Recht, an dem auch nicht gerüttelt werden darf, seine Ansichten in den offiziellen Akten festzuhalten, er ist aber verpflichtet, die einmal getroffenen Entscheidungen seiner Vorgesetzten zu akzeptieren, umzusetzen und sogar zu verteidigen, ob sie sich mit seiner eigenen Meinung decken oder nicht. Öffentlicher oder wiederholt bekundeter Widerspruch gegen diese Entscheidungen kann die Organisation nur schwächen.

16. Obschon das Gebot der Disziplin eine wichtige allgemeine Verhaltensregel darstellt, hat der Bedienstete im Falle ernstlicher Zweifel an der Vereinbarkeit einer ihm erteilten Weisung mit den Verwaltungsvorschriften die Pflicht, seinem Vorgesetzten seinen Standpunkt klar darzulegen; wird seine Darstellung nicht akzeptiert, soll er um schriftliche Anweisungen bitten. Sobald er diese Anweisungen erhalten hat, muss er sie jedoch ausführen.³

² Aghnides, Th., "Standards of Conduct of the International Civil Servant", *Revue internationale des sciences administratives*, 1953, Nr. 1, Brüssel: *Les Editions de la Librairie encyclopédique, S.P.R.L.*, S. 182 und 183.

³ United Kingdom: Royal Commission on the Civil Service, 1929-1931, *Minutes of Evidence*, London: H.M.S.O., 1931, Seite 1268.

17. Die Einhaltung gehöriger Verhaltensnormen schließt aus, dass internationale Beamte ihre dienstliche Stellung dazu benutzen, um einen Kollegen – aus persönlichen Gründen – in seiner Entscheidung im Hinblick auf die Ernennung einer Person für einen Posten bei einem internationalen Sekretariat zu beeinflussen oder zu beeinflussen versuchen. Dies schließt keineswegs die Mitteilung von Informationen oder Ansichten, möglicherweise auf Ersuchen des zuständigen Beamten, aus, die es diesem gestatten, in dem Fall eine unparteiliche Entscheidung auf Grund der Sachlage zu treffen. Klar ist, dass kein Bediensteter, der dazu nicht befugt ist, in irgendeiner Weise bei der Erteilung von Aufträgen an kommerzielle Unternehmen intervenieren sollte.

III. Beziehungen zu Regierungen und zu Vertretungsorganen der Organisation

18. Die Unabhängigkeit eines internationalen Sekretariats – eine unabdingbare Voraussetzung für die Erfüllung seines Auftrags – wird in den tagtäglichen Beziehungen der Bediensteten zu den Regierungen und deren Vertretern und zu den Vertretungsorganen der Organisation der stärksten Bewährungsprobe unterzogen. Für den Bediensteten ist die grundlegende Richtschnur der Dienstethik, der ihn verpflichtet, bei der Wahrnehmung seiner Pflichten von einer Regierung oder anderen Stelle außerhalb der Organisation Weisungen weder einzuholen noch entgegenzunehmen. Alle Bediensteten, gleichviel ob sie eine Anstellung auf Dauer oder auf Zeit haben oder von einer Regierung abgestellt wurden, sind für die Dauer ihrer Beschäftigung bei einer Organisation *internationale* Bedienstete. Sie müssen sich eindeutig darüber im Klaren sein, dass sie in keiner Weise eine einzelstaatliche Regierung oder eine einzelstaatliche Politik vertreten. Es sollte daran erinnert werden, dass sich die Mitgliedstaaten und deren Vertreter ihrerseits durch ihren Beitritt zur Charta der Vereinten Nationen und zu den Gründungsurkunden der Sonderorganisationen verpflichtet haben, diesen unabhängigen Status anzuerkennen und zu respektieren.

Was die Frage der Beziehungen zwischen Untergebenen und Vorgesetzten betrifft, hält es der Ausschuss für zweckmäßig, an dieser Stelle eine Erklärung der Königlichen Kommission des Vereinigten Königreichs zu den Beziehungen zwischen dem Staatsbeamten und seinem politischen Vorgesetzten oder seinem Minister zu zitieren:

"Die Festlegung der Politik ist Sache der Minister, und sobald diese Politik festgelegt ist, ist es die unbestrittene und unbestreitbare Aufgabe des Beamten, bestrebt zu sein, diese Politik, ob er mit ihr einverstanden ist oder nicht, mit derselben Energie und genau demselben guten Willen auszuführen. Dies ist ein unumstößliches Gebot, das immer außer Streit stehen wird. Gleichzeitig ist es jedoch seit jeher Pflicht der Beamten, im Stadium der Vorbereitung der Entscheidungen ihren politischen Vorgesetzten sämtliche Informationen und eigenen Erfahrungen, über die sie verfügen, zur Verfügung zu stellen, und zwar ohne Furcht und ohne Bevorzugung und ohne Rücksicht darauf, ob der Rat, den sie erteilen, mit der ursprünglichen Auffassung des Ministers übereinstimmt oder nicht. Die Vorlage relevanter Tatsachen an den Minister, deren Verifikation und Zusammentragung oft die Dienste eines ganzen Ministeriums in Anspruch nehmen kann, verlangt von dem Beamten, dass er größte Sorgfalt walten lässt. Desgleichen verlangt die Vorlage der aus diesen Tatsachen gezogenen Schlüsse von ihm ebenfalls allergrößte Umsicht und Unparteilichkeit.

Die Erhaltung der Integrität, Furchtlosigkeit, geistigen Unabhängigkeit und der freien Äußerung der Ansichten im persönlichen Gespräch mit den Ministern seitens der erfahrenen Beamten, die für die höchsten Positionen des Dienstes ausgewählt werden, ist eines der Grundprinzipien einer aufgeklärten Regierung, da die Minister – gleichviel ob sie den freimütig erteilten Rat annehmen oder nicht, wobei es ausschließlich ihrem Urteil überlassen bleibt, ob sie den Rat annehmen oder nicht – auf diese Weise sicher sein können, dass ihre Entscheidungen erst dann getroffen werden, nachdem ihnen die relevanten Tatsachen und verschiedene andere Erwägungen, soweit der Regierungsapparat dies sicherstellen kann, eindeutig zur Kenntnis gebracht wurden."

19. Der Grundsatz der Unabhängigkeit steht keinesfalls im Widerspruch zu der Tatsache, und dies sollte man sich ständig gegenwärtig halten, dass es die durch ihre Regierungen vertretenen Mitgliedstaaten sind, die zusammen die internationale Organisation bilden, denen die Bediensteten dienen. Ein Verhalten, das gute Beziehungen zu den einzelnen Mitgliedstaaten erleichtert und dazu beiträgt, das Vertrauen in das Sekretariat zu erhöhen, stärkt die Organisation und ist ihren Interessen förderlich. Höflichkeit und Takt sind natürlich erforderlich.

20. Darüber hinaus ist es Pflicht des Bediensteten, alles zu vermeiden, was den guten Beziehungen zu den Regierungen abträglich sein oder das Vertrauen in das Sekretariat zerstören könnte, wie beispielsweise öffentliche Kritik der Politik oder der Angelegenheiten der Regierungen oder jedwede Einmischung in dieselben. Die aktive Kritik an einer Regierung oder die Beteiligung an einer Aktivität, die ihre Autorität untergräbt oder ihrem Ansehen schadet, ist mit dem Status des internationalen Beamten, gleichviel ob er allein oder gemeinsam mit anderen handelt, nicht vereinbar. Umso mehr stellt jede direkte oder indirekte Tätigkeit, die auf den gewaltsamen Sturz einer Regierung abzielt, auch die Anstiftung dazu oder das Eintreten dafür, eine der schwersten Formen der Pflichtverletzung dar.

21. Es ist manchmal die Rede von einem möglichen Konflikt zwischen der nationalen und der internationalen Loyalität. Wenn es zu einem solchen Konflikt kommt, muss das Verhalten des internationalen Beamten eindeutig erkennen lassen, dass er der internationalen Organisation verpflichtet ist, und auch nur der Anschein mangelnder Loyalität gegenüber dieser Organisation wäre mit seiner Stellung unvereinbar.

22. Dieser Grundsatz lässt sich leichter akzeptieren, wenn man einsieht, dass den legitimen nationalen Interessen auf lange Sicht nur durch die Förderung des Weltfriedens und des Wohlstands und die Fortschritte der internationalen Organisationen auf dem Weg zu diesen Zielen gedient ist. Ein Bediensteter, der diese Auffassung nicht teilt, hat keine andere Wahl, als aus dem internationalen Dienst auszuschcheiden.

23. Genauso wie internationale Beamte nicht Vertreter ihres Landes sind, sollte auch klar sein, dass sie weder generell dazu ermächtigt noch berechtigt sind, sich als Verbindungspersonen zwischen ihrer Regierung und der internationalen Organisation zu sehen. Der Leiter der Organisation kann einen Bediensteten jedoch auffordern, eine Verbindungsfunktion zu übernehmen; die richtige Einstellung und das richtige Verhalten in einem solchen Fall sind sehr gut in dem folgenden Zitat beschrieben:

"Ein Verbindungsbeamter muss in der Lage sein, über die Meinungsströmungen in seinem Land genau Bericht zu erstatten und die Haltung seiner Regierung zu beschreiben. Zweitens hat er die Pflicht, auf Verlangen und im Namen des Leiters seiner Organisation konkrete Fragen mit den zuständigen Behörden seiner Regierung zu erörtern, nicht jedoch umgekehrt auf Verlangen und im Namen seiner Regierung konkrete Fragen mit dem Leiter zu erörtern. Natürlich sollte er die Politik seiner Regierung erklären, ohne aber zu versuchen, diese zu unterstützen. Diese Unterscheidung einzuhalten ist nicht immer einfach. Sowohl die internationale Loyalität wie auch die Objektivität gegenüber nationalen Interessen und Standpunkten werden dabei auf die Probe gestellt, umso mehr als die Regierungen nicht immer, wie sie es tun sollten, davon Abstand nehmen, die Anwesenheit eines ihrer Staatsangehörigen in der Organisation auszunutzen, um ihn zur Unterstützung der Arbeit nationaler Delegationen zu bewegen. Eine weitere Pflicht eines Verbindungsbeamten besteht darin, seinen Landsleuten die Tätigkeit des internationalen Organs so eingehend wie möglich zu erläutern, insbesondere bei Entscheidungen, die in dem betreffenden Land unpopulär sind."⁴

24. Was die angemessenen Beziehungen der Bediensteten zu den repräsentativen Organen und Ausschüssen der Organisation betrifft, muss man sich zwei Grundprinzipien vor Augen halten. Erstens haben die Mitglieder des Sekretariats zu bedenken, dass die internationale Organisation aus Mitgliedstaaten besteht und dass das Sekretariat eine

⁴ The Royal Institute of International Affairs, *The International Secretariat of the Future*, London: Oxford University Press, 1944, S. 34-35.

Dienstleistungsorganisation und kein Kontroll- oder richtliniengabendes Organ ist. Die Funktion des Sekretariats besteht in erster Linie darin, die Arbeit der Repräsentativorgane und die Durchführung ihrer Beschlüsse zu erleichtern und ihnen dabei behilflich zu sein. Zweitens müssen die unabdingbare Einheit des internationalen Sekretariats und die Hauptverantwortung des Leiters für die Leitung und Beaufsichtigung der geleisteten Arbeit klar verstanden und uneingeschränkt akzeptiert werden.

25. Wenn Bedienstete den beschlussfassenden Organen Vorschläge zu Sachfragen, im Gegensatz zu technischen Fragen, vorlegen, so bringen sie damit den Standpunkt des Leiters der Organisation und nicht den einer Hauptabteilung, einer Sektion oder einer bestimmten Einzelperson zum Ausdruck. Stellungnahmen dieser Art sind im Namen des Leiters der Organisation und im Einklang mit seiner Politik und seinen Empfehlungen abzugeben. Akzeptiert der Bedienstete diesen Gedanken, so wird ihn dies davon abhalten, bei einer Präsentation zu großen Eifer an den Tag zu legen, was dazu führen könnte, dass er mit einer bestimmten Politik persönlich identifiziert wird. Desgleichen wird es dazu beitragen, dass sichergestellt wird, dass ein Standpunkt, mit dem der Bedienstete möglicherweise persönlich nicht übereinstimmt, fair und sachlich präsentiert wird. Ein Bediensteter, der um seine Meinung zu einem wichtigen Thema gefragt wird, zu dem die Haltung des Leiters der Organisation noch nicht bekannt ist, ist eindeutig verpflichtet, sich darüber kundig zu machen, bevor er seine Meinung bekundet. Falls dies nicht möglich ist und falls die Situation in dem beschlussfassenden Organ irgendeine Meinungsäußerung notwendig erscheinen lässt, sollte der Beamte klar stellen, dass er eine vorläufige Meinung zum Ausdruck bringt und dass er die Frage an den Leiter der Organisation verweisen muss. Es steht zu hoffen, dass Regierungsvertreter und andere Mitglieder von beschlussfassenden Organen und Ausschüssen nachgeordnete Bedienstete nicht um ihre persönlichen Ansichten fragen werden, schon gar nicht, nachdem der Standpunkt des Leiters der Organisation bekannt gemacht wurde.

26. Es kann klarerweise nicht geduldet werden, dass ein Bediensteter für einen Regierungsvertreter oder einen anderen offiziellen Vertreter – sei es auf Verlangen oder auch unaufgefordert – Reden, Argumente oder Vorschläge zu politischen oder anderen kontroversen Fragen ausarbeitet, die in einem Repräsentativorgan erörtert werden. Ebenso ungehörig ist es, wenn ein Bediensteter vor einem Ausschuss von Vertretern oder vor einer beratenden Sachverständigengruppe um mehr Haushaltsmittel bittet als der Leiter, um die Tätigkeiten seiner jeweiligen Hauptabteilung oder Dienststelle auszuweiten, oder wenn er vor einem solchen Gremium für Standpunkte eintritt, die dem des Leiters widersprechen.

27. Es gibt viele Möglichkeiten, wie ein Bediensteter den Repräsentativorganen und ihren Mitgliedern in gehöriger Weise Dienste leisten und dabei gleichzeitig den Interessen seiner Organisation dienen kann. Die Erteilung sachlicher Informationen, die Unterstützung in technischen Fragen wie der Abfassung von Resolutionsentwürfen in der gehörigen Form oder die Erteilung von technischen Ratschlägen, all dies sind nützliche und geeignete Möglichkeiten zur Förderung der wirksamen Tätigkeit der Organisation. Dies sollte jedoch stets so gehandhabt werden, dass der um eine solche Auskunft oder Unterstützung ersuchte Bedienstete seinen Vorgesetzten davon in Kenntnis setzt und somit der persönliche Faktor ausgeschaltet oder minimiert wird.

28. In den internationalen Organisationen soll es angemessene Vorkehrungen geben, und es gibt sie auch, um sicherzustellen, dass ein Bediensteter in Bezug auf seine persönliche administrative Situation fair behandelt wird. Es ist daher unverzeihlich, wenn ein Bediensteter Regierungsvertreter oder Mitglieder von beschlussfassenden Organen zu beeinflussen sucht, um ihre Unterstützung zur Verbesserung seiner persönlichen Situation oder der eines anderen Bediensteten oder zur Blockierung oder Aufhebung einer seine Stellung betreffenden ungünstigen Entscheidung zu gewinnen. Personalprobleme sind ordnungsgemäß über die in jeder Organisation vorgesehenen Verfahren vorzubringen. Andererseits hofft der Ausschuss, dass Regierungsvertreter oder Mitglieder der beschlussfassenden Organe ihrerseits auf derartige Ersuchen nicht eingehen werden und sich auch nicht aus eigener Initiative in derartige Verwaltungsangelegenheiten einmischen werden.

29. Besonders wichtig sind das Verhalten und die Rolle der gewählten Personalvertreter bei den Beschlüssen einer internationalen Organisation, die Beschäftigungsbedingungen und allgemeine Personalfragen betreffen. Der Ausschuss vermerkt, dass es in den meisten zum System der Vereinten Nationen gehörenden Organisationen Regelungen gibt, die umfassende Konsultationen des Leiters mit den Personalvertretern vorsehen, bevor er den beschlussfassenden Organen Vorschläge in diesen Fragen unterbreitet. Der Erfolg derartiger Regelungen wird weitgehend davon abhängen, inwieweit es den Personalvereinigungen gelingt, bei ihren Mitgliedern das Bewusstsein dafür zu wecken, dass mit dem Recht, konsultiert zu werden, auch Pflichten verbunden sind, insbesondere auch die, einmal erzielte Abmachungen auch einzuhalten.

30. In denjenigen Fällen, in denen die Personalvertreter trotz dieser Konsultationen an einem Standpunkt festhalten, der vom Leiter der Organisation nicht geteilt wird, sollte es nach Auffassung des Ausschusses ein anerkanntes Verfahren geben, mit dessen Hilfe die Ansichten der Personalvertreter zu Personalfragen dem zuständigen Organ der betreffenden internationalen Organisation zur Kenntnis gebracht werden können. Die jeweiligen Regelungen im Einzelnen hängen von der internen Struktur der Organisation ab und können verschiedene Formen annehmen; am häufigsten ist wohl die Praxis, dass der Leiter der Organisation seinen Berichten schriftliche Stellungnahmen der Personalvertreter beifügt. Eindeutig unzulässig ist, dass Personalvertreter zur Darlegung ihrer im Widerspruch zu den Auffassungen des Leiters stehenden Ansichten an den Debatten der beschlussfassenden Organe teilnehmen. Desgleichen kann nicht geduldet werden, dass Personalvertreter privat versuchen, Delegationen zur Unterstützung ihrer Ansichten umzustimmen.

31. Ein besonderes Problem im Zusammenhang mit den Beziehungen zu den Regierungen ergibt sich zweifellos bei der Abstellung von einzelstaatlichen Beamten zu internationalen Verwaltungen. Der Ausschuss hat bereits darauf hingewiesen, dass sie sich für die Dauer ihrer Abordnung darüber im Klaren sein müssen, dass sie internationale Bedienstete sind und sich entsprechend zu verhalten haben. In der Praxis wird das nicht leicht zu verwirklichen sein, es sei denn, ihre jeweilige nationale Verwaltung hat ihnen versichert, dass von ihnen erwartet wird, dass sie sich wie internationale Bedienstete verhalten, und hat entsprechende Maßnahmen ergriffen, wie beispielsweise zum Schutz ihrer Beförderungs-, Ruhegehalts- und auf Grund des Dienalters bestehenden Ansprüche, um dieser Zusicherung Gewicht zu verleihen.

32. Schließlich gilt es, was die Beziehungen zu den Regierungen betrifft, zu verstehen, dass eine Ernennung in den internationalen öffentlichen Dienst den Betroffenen keineswegs von den Verpflichtungen auf Grund seiner Staatsangehörigkeit enthebt, wenn es um Angelegenheiten geht, die mit der Tätigkeit oder den Interessen der internationalen Organisation, in der er beschäftigt ist, nicht zusammenhängen. Seine allgemeinrechtlichen und privatrechtlichen Pflichten - beispielsweise die Unterstützung von ordnungsgemäßen Verfahren, die Befolgung von Gerichtsurteilen und die Einhaltung einer Ladung, vor Gericht zu erscheinen - enden nicht allein kraft seiner internationalen Rechtsstellung. Die Entscheidung des Leiters der Organisation, dass die Befolgung einer bestimmten Aufforderung oder Verfügung einer staatlichen Stelle nicht mit den Interessen der Organisation vereinbar ist, ist für den Bediensteten natürlich bindend; liegt keine derartige Entscheidung vor, so hat der Betroffene seine staatsbürgerlichen Verpflichtungen zu erfüllen. Hegt der Bedienstete Zweifel dahin gehend, ob eine bestimmte rechtliche oder staatsbürgerliche Verpflichtung mit seinem internationalen Status vereinbar ist, sollte er zuvor vom Leiter der Organisation Anleitung erbitten.

IV. Politische Betätigung

33. Es ist ein wesentliches Prinzip, dass die internationalen Beamten auf Grund der von ihnen verlangten Unabhängigkeit und Unparteilichkeit jedwede politische Betätigung, wobei die Ausübung des aktiven Wahlrechts ausgenommen bleibt, zu unterlassen haben. Was ihren Beitrag zur Arbeit der internationalen Organisationen zunichte macht oder vermindert, ist die Teilnahme an politischen Kampagnen oder die öffentliche Meinungsäußerung in kontroversen Fragen, nicht der Umstand, dass internationale Bedienstete persönliche

Überzeugungen und Meinungen haben; letztlich ist es nicht nur zulässig, sondern sogar erwünscht, dass Bedienstete ein lebhaftes Interesse an wichtigen aktuellen Fragen zeigen.

34. Ohne versuchen zu wollen, sämtliche Tätigkeiten aufzuzählen, die ein internationaler Beamter im Hinblick auf die Einhaltung des oben genannten allgemeinen Grundsatzes zu unterlassen hat, ist der Ausschuss der Auffassung, dass einige erläuternde Beispiele von Nutzen sein könnten. Da die öffentliche Unterstützung einer politischen Partei nicht gestattet ist, ist auch die Bewerbung um ein öffentliches politisches Amt und erst recht die Bekleidung eines solchen Amtes ausgeschlossen; dies gilt für Wahlämter, auf nationaler oder lokaler Ebene, bei denen es um eine Parteizugehörigkeit oder um politische Fragen geht. Desgleichen ist es den Bediensteten nicht gestattet, eine politische Partei durch Reden, Erklärungen gegenüber der Presse oder schriftliche Artikel zu unterstützen. Die Bekleidung eines Amtes in einer politischen Partei, die Mitgliedschaft in einem politischen Wahlkampfkomitee, die Entgegennahme oder das Erbitten von Finanzspenden für politische Zwecke, die Einleitung oder die Unterzeichnung von Petitionen im Zusammenhang mit politischen Kandidaten oder politischen Fragen – all das sind weitere Beispiele für Betätigungen, die sich für einen internationalen Bediensteten nicht geziemen.

35. Die Mitgliedschaft in einer politischen Partei hat nicht in allen Ländern dieselbe Bedeutung, und es lässt sich keine Regel festlegen, die in allen Fällen als Richtschnur dienen kann. Auf jeden Fall kann festgehalten werden, dass die Mitgliedschaft des Bediensteten in einer politischen Partei, die in seinem Land verboten ist, nicht gestattet ist. Ebenso kommt keine Mitgliedschaft in einer – politischen oder unpolitischen – Gruppe in Frage, die den Bediensteten zu Handlungen verpflichtet, die mit seinem Dienst und seinen Verantwortlichkeiten als internationaler Beamter nicht vereinbar sind.

36. Auf dem weiten Feld der politischen und öffentlichen Angelegenheiten genügt es nicht, dass der Bedienstete jede Tätigkeit unterlässt, die der Sache einer bestimmten Partei dient. Der Verhaltenskodex der Bediensteten verbietet die öffentliche Mitwirkung an allen nationalen oder internationalen Fragen, die umstritten sind. Selbst von der Mitgliedschaft in Gruppen, die Resolutionen oder bestimmte Entscheidungen der internationalen Organisation unterstützen, ist abzuraten, wenn diese Unterstützung mit der Ausübung von Druck auf bestimmte Regierungen verbunden ist, da der Bedienstete mit diesem Druck identifiziert werden könnte.

37. Nach dieser Darlegung seiner Auffassungen zu dem allgemeinen Grundsatz, der für die politische Betätigung von Bediensteten gilt, und der Beschreibung einer Reihe konkreter Fallbeispiele, die diesen Grundsatz erläutern, räumt der Ausschuss nichtsdestoweniger ein, dass die Anwendung auf den jeweiligen Einzelfall dem Ermessen des Leiters der betreffenden Organisation überlassen bleibt. Hat ein Bediensteter irgendwelche Zweifel dahin gehend, ob eine außerdienstliche Tätigkeit als eine politische Betätigung angesehen werden könnte, sollte er den Leiter seiner Organisation im Vorhinein um eine Entscheidung bitten.

V. Beziehungen zur Öffentlichkeit

38. Der Erfolg der internationalen Organisationen wird weitgehend vom zunehmenden Verständnis und der wachsenden Unterstützung der Öffentlichkeit für ihre Ziele und für ihre Tätigkeiten zur Verfolgung dieser Ziele abhängen. Damit fällt dem Sekretariatsbediensteten eine wichtige und ständige Aufgabe zu. In öffentlichen Versammlungen und bei seinem Umgang mit Einzelpersonen ist er ein Symbol der Organisation, in deren Diensten er steht. Er muss auf positive und konstruktive Weise versuchen, zu einem besseren Verständnis und zu einer stärkeren Unterstützung in der Öffentlichkeit beizutragen.

39. Sobald der einzelne Bedienstete diesen Grundsatz versteht und akzeptiert, wird er selbst am besten beurteilen können, wie er stärker dazu beitragen kann. Takt, Zurückhaltung und Toleranz sind klarerweise ein Muss. Was vielleicht weniger gut verstanden wird, ist die Tatsache, dass es wichtig ist, dass sich der Bedienstete genügend Wissen über die Leistungen und die Tätigkeiten des Systems der Vereinten Nationen aneignet, damit er das Verständnis fördern, genaue Auskunft geben und auf Kritik wirksam antworten kann. Einige Bedienstete

werden dazu mehr Gelegenheit und mehr Talent haben als andere; alle sollten jedoch ihren Teil dazu beitragen.

40. Wo immer internationale Beamte auch tätig sind, vor allem jedoch im Feld und auf Mission (siehe die Ziffern 44 bis 49), müssen sie die Kultur, die Sitten und die Bräuche des Landes, in dem sich ihr Dienstort befindet, verstehen und achten. Sie müssen es vermeiden, Unwillen zu erregen, und haben alles zu unterlassen, was ihre Organisation in ein schlechtes Licht stellen könnte. Eine protzige Lebensführung, insbesondere wenn sie höhere Gehälter als die im Gastland üblichen beziehen, und das Zurschautragen eines übertriebenen Gefühls der eigenen Wichtigkeit sind zweifellos schädlich. Persönliche Klagen an die Öffentlichkeit zu tragen oder destruktive Kritik an der eigenen Organisation zu üben, ist natürlich mit dem Dienstesid unvereinbar.

41. Es kann vorkommen, dass die Bediensteten auf Grund sich ändernder sittlicher und politischer Vorstellungen öffentlicher Kritik ausgesetzt sind. Sie können von ihrer Organisation mit Recht erwarten, dass sie sie gegen ungerechtfertigte Kritik verteidigt, die auf unbegründeten Reaktionen der Öffentlichkeit beruht, die mit den Zielen und Normen der internationalen Organisation, der sie dienen, nichts zu tun haben.

42. Zahlreiche internationale Bedienstete kommen zwangsläufig mit Vertretern der Presse in Kontakt, sei es, dass dies zu ihren Aufgaben gehört, oder sei es, dass Journalisten an sie herantreten. Der erste Grundsatz, der in diesem Zusammenhang zu beachten ist, ist der, dass kein Bediensteter Erklärungen gegenüber der Presse abgeben sollte, der nicht dazu ermächtigt worden ist. Es ist Sache des Leiters der Organisation, in Form einer Verwaltungsanweisung festzulegen, wie die so wichtige Aufgabe der Weitergabe von Informationen an die Presse zu handhaben ist. Im Allgemeinen gibt es dafür eigene Presseabteilungen. Dem Ausschuss geht es darum, klar zu machen, dass ein Bediensteter, der für die Kontakte zur Presse verantwortlich ist oder der als für eine bestimmte Frage Zuständiger von einem Mitglied der Presse kontaktiert wird, bedenken muss, dass er im Namen seiner Organisation spricht und persönliche Bemerkungen und Meinungen vermeiden muss. Klarerweise wäre es ungehörig, wenn ein Bediensteter versuchen wollte, sich der Presse zu seinem eigenen Nutzen zu bedienen, persönliche Klagen an die Öffentlichkeit zu tragen, unbefugte Auskünfte zu erteilen oder auf grundsatzpolitische Entscheidungen Einfluss zu nehmen, mit denen die Organisation konfrontiert ist.

43. Der Ausschuss unterstützt mit Nachdruck den im Personalstatut und der Personalordnung der internationalen Organisationen festgeschriebenen Grundsatz, wonach Bedienstete von einer Regierung oder einer anderen Stelle außerhalb der Organisation keine Ehrenzeichen, Orden, Geschenke oder Gefälligkeiten annehmen dürfen. Er hofft, dass sich die Regierungen der Mitgliedstaaten an diesen Grundsatz halten und Bedienstete nicht in die Verlegenheit bringen werden, derartige Angebote ablehnen zu müssen. Derartige Belohnungen könnten von dem Geber als ein Mittel angesehen werden, um sich der Unterstützung des Betreffenden zu versichern oder um ihn zu verpflichten, als Gegenleistung einen Dienst zu erweisen. Ebenso wichtig ist es, dass die Öffentlichkeit meinen könnte, die Annahme von Belohnungen ziele eine Verpflichtung nach sich, selbst wenn dies nicht die Absicht des Gebers war. Für Bedienstete, die in ihrer Tätigkeit mit Geschäftsunternehmen zu tun haben, gelten dieselben Vorschriften; sie müssen, was Geschenke und Einladungen betrifft, besonders umsichtig vorgehen. Finden sich in einem bestimmten Fall im Personalstatut oder in der Personalordnung keine eindeutigen Richtlinien, so sollte der Bedienstete eine Entscheidung des Leiters der Organisation einholen.

VI. Verhalten von Bediensteten, die nicht am Amtssitz tätig sind

44. Die besonderen Chancen, ebenso wie die besonderen Verpflichtungen, der außerhalb des Amtssitzes tätigen Bediensteten, zu denen auch die auf Zeit zur Beratung von Regierungen entsandten Sachverständigen gehören, müssen besonders hervorgehoben werden. Die Chancen ergeben sich daraus, dass in Regionen, in denen die Hauptorgane und die Haupttätigkeiten ihrer Organisation nicht präsent sind, dem persönlichen Beitrag der Bediensteten größere Bedeutung zukommt. Diese Bediensteten werden, selbst wenn sie im Rahmen von technischen Missionen entsandt wurden, häufig als "Vertreter" der Vereinten

Nationen oder der jeweiligen Sonderorganisation angesehen und müssen daher ein äußerst behutsames und untadeliges Verhalten an den Tag legen. Insbesondere in einigen Regionen der Welt, in denen es in den letzten Jahren zu raschen politischen Umwälzungen gekommen ist, können die Regierungen und die Bevölkerung auf das Verhalten der Bediensteten und Sachverständigen, die ihrem Land einen Besuch abstatten, äußerst empfindlich reagieren.

45. Eine der wichtigsten Pflichten eines internationalen Beamten, der in eine bestimmte Region der Welt entsandt wird, besteht darin, im Vorhinein so viel wie möglich über die Länder, die er bereisen wird, und über die Sitten, Gebräuche und Einstellungen ihrer Bevölkerung in Erfahrung zu bringen. Dies sollte für diejenigen Bediensteten ziemlich leicht sein, die von einem etablierten Büro entsandt werden. Ebenso wichtig, wenn auch schwieriger, ist dies für Sachverständige, die für eine konkrete Mission eingestellt wurden. Dieses Wissen kann dem Bediensteten oder dem Sachverständigen helfen, sein Verhalten so auszurichten, dass darin Verschwiegenheit, Verständnis und Toleranz zum Ausdruck kommen.

46. Protokollfragen können für den Erfolg einer Mission im Feld wichtig sein. Man sollte sich dies vor Augen halten, wenngleich die diplomatischen Formen und Gepflogenheiten sowie die jeweiligen Gegebenheiten so unterschiedlich sein können, dass sich kaum allgemein gültige Regeln aufstellen lassen. Internationale Missionen, selbst technische Missionen, sind bei der jeweiligen Regierung akkreditiert; wenn dies den Bediensteten entsprechend bewusst ist, wird es ihnen leichter fallen, ihr Verhalten danach auszurichten. Sofern nicht außergewöhnliche Gründe dagegen sprechen, scheint es ratsam, dass Missionen bei ihrer Ankunft in einem Land mit der betreffenden Protokollabteilung Kontakt aufnehmen, um mögliche diplomatische oder gesellschaftliche Fehler zu vermeiden. Der Ausschuss geht davon aus, dass die Leiter der Regionalbüros der internationalen Organisationen und die residierenden Vertreter für technische Hilfe sich mit Protokollfragen und den örtlichen Gepflogenheiten vertraut machen und den von Zeit zu Zeit entsandten Missionen in diesen Fragen behilflich sein werden.

47. Sind Bedienstete oder Sachverständige mehrerer internationaler Organisationen im selben Land oder in derselben Region tätig, so bietet sich ihnen eine einmalige Gelegenheit, wie in Ziffer 6 erwähnt, Kooperationsbereitschaft und Verständnis für die gesamte Familie der internationalen Organisationen unter Beweis zu stellen. Jedes Anzeichen von Rivalität oder öffentliche Kritik oder mangelnde Kooperationsbereitschaft unter derartigen Umständen kann den Ruf der internationalen Organisationen nur untergraben und ist daher unbedingt zu vermeiden.

48. Bedienstete und auf Mission befindliche Sachverständige sollen umsichtig vorgehen, wenn sie von verschiedenen Gruppen gebeten werden, an Zusammenkünften teilzunehmen, unter ihrer Schirmherrschaft Vorträge zu halten, Interviews zu geben oder öffentliche Erklärungen abzugeben. Sie sollen es vermeiden, der Mission oder der internationalen Organisation zu schaden, indem sie sich mit kontroversen nationalen oder internationalen Fragen assoziieren oder diesbezügliche Ansichten äußern. Desgleichen müssen im Feld tätige Bedienstete jedwede Einmischung in die inneren Angelegenheiten des Gastlandes vermeiden; sie sollen insbesondere darauf achten, dass sie sich nicht in Meinungsverschiedenheiten oder Konflikte, zum Beispiel zwischen der zentralen Regierung und den örtlichen Verwaltungen, hineinziehen lassen oder den Anschein erwecken, dass sie sich mit Angelegenheiten von Amtsträgern oder Staatsangehörigen des Gastlandes identifizieren.

49. Es ist zwar üblich, dass internationale Organisationen durch Abkommen mit der jeweiligen Regierung den internationalen Beamten bestimmte Privilegien oder Vorteile sichern, es muss jedoch anerkannt werden, dass die Aushandlung derartiger Abkommen Sache des Amtssitzes und der jeweiligen Regierung ist und nicht eine Sache, die der im Feld tätige Bedienstete ohne Ermächtigung aushandeln kann. Darüber hinaus dürfen im Feld tätige Beamte keine Privilegien verlangen, die nicht in dem Abkommen zwischen der Organisation und der jeweiligen Regierung vorgesehen sind.

VII. Außerdienstliche Tätigkeiten

50. Der Ausschuss hält es für angezeigt, vorweg die grundlegende Überlegung zu nennen, die seiner Meinung nach dafür ausschlaggebend sein sollte, ob die außerdienstliche Tätigkeit eines internationalen Beamten, abgesehen von einer politischen Betätigung, zulässig ist. Die Überlegung ist folgende: Es ist die oberste Pflicht eines internationalen Beamten, seine gesamte Energie und Schaffenskraft der Arbeit der Organisation zur Verfügung zu stellen, der er dient. Daraus ergibt sich, dass keine Tätigkeit erlaubt sein kann, die in irgendeiner Weise die Arbeit beeinträchtigt oder mit der Stellung eines internationalen Beamten unvereinbar ist. Wenn in der Frage der Vereinbarkeit und Zulässigkeit nicht strenge Maßstäbe angelegt werden, kann der Ruf der internationalen Sekretariate kompromittiert werden. Eine Teilnahme an Tätigkeiten, die übermäßig viel Zeit und Energie des Bediensteten in Anspruch nehmen oder die ihrem Wesen nach der Würde oder dem Ansehen des internationalen öffentlichen Dienstes schaden würden, kommt nicht in Frage. Desgleichen ist klar, dass die Bediensteten keine externen Vertragsverpflichtungen eingehen dürfen, die sie daran hindern, ihre Dienste jederzeit für die Organisation zur Verfügung zu halten. Generell ist der Ausschuss der Auffassung, dass eine andauernde oder auch wiederkehrende Nebentätigkeit beträchtlichen Ausmaßes mit den in diesem Absatz genannten Leitgrundsätzen nicht vereinbar ist.

51. Was die Frage der Entschädigung für außerdienstliche Tätigkeiten betrifft, die mit der offiziellen Tätigkeit des Bediensteten nichts zu tun haben, so vertritt der Ausschuss die Auffassung, dass dies im Großen und Ganzen angemessen geregelt ist, wenn die eingangs beschriebenen Grundsätze eingehalten werden. Die Beschäftigungsbedingungen in den internationalen Organisationen sind dergestalt, dass sie es dem Bediensteten möglich machen, sich seiner Karriere zu widmen; außerdienstliche Tätigkeiten, die in erster Linie auf die Erzielung finanziellen Gewinns ausgerichtet sind, sind somit nicht erlaubt.

52. Der Ausschuss ist sich dessen bewusst, dass der Leiter der jeweiligen Organisation, nachdem die Grundsätze festgelegt sind und verstanden werden, unter bestimmten Umständen ausnahmsweise eine außerdienstliche Tätigkeit genehmigen kann. Eine solche Genehmigung sollte immer im Vorhinein eingeholt werden.

VIII. Das Privatleben des Bediensteten

53. Grundsätzlich ist das Privatleben des internationalen Bediensteten dessen persönliche Angelegenheit, und die Organisation sollte sich nicht darin einmischen. Gleichzeitig muss er jedoch, wenn er das Ansehen der Organisation nicht durch sein Privatleben schädigen will, hohe Maßstäbe an sein persönliches Verhalten setzen; diese sind in mancher Hinsicht komplexer als die Anforderungen, die an den einzelstaatlichen Beamten gerichtet werden. Er muss sich vor Augen halten, dass sein Verhalten, ob es mit seinen Dienstpflichten in Zusammenhang steht oder nicht, dergestalt sein muss, dass er dadurch nicht irgendwelche erkennbaren Interessen der Organisation schädigt, der er dient, die Organisation kompromittiert oder in der Gemeinschaft, in der er lebt, Anstoß erregt. Diese Zurückhaltung muss selbst dann geübt werden, wenn es um die Wahrnehmung seiner in den geltenden Gesetzen anerkannten Rechte geht, sofern deren Wahrnehmung dem Ruf der Organisation schaden könnte. Der internationale Beamte muss sich nicht nur selbst umsichtig und taktvoll verhalten, sondern muss auch den Mitgliedern seines Haushalts klarmachen, dass ihr Verhalten ähnlich hohen Maßstäben genügen muss.

54. Die peinlich genaue Befolgung der Gesetze des Gastlandes, die Unterlassung unerlaubter Währungsgeschäfte oder -spekulationen, die Erfüllung finanzieller Verpflichtungen, all dies sind nur einige der offenkundigen Verpflichtungen, die sich aus dem allgemeinen Grundsatz herleiten.

55. Gesetzesverletzungen können von schweren strafbaren Handlungen bis zu trivialen Vergehen reichen; jeder einzelne Fall ist daher im Lichte seiner Natur und seiner Umstände zu beurteilen. Der Ausschuss ist der Auffassung, dass der Generalsekretär der Vereinten Nationen in seinem Bericht an die Generalversammlung die richtige Vorgehensweise beschrieben hat:

"Für die Bediensteten gelten strengere Verhaltensnormen als die gewöhnlichen Rechtsnormen. Die Verurteilung durch ein einzelstaatliches Gericht ist normalerweise ein überzeugender Beweis dafür, dass der Angeklagte die Tat, deretwegen er strafrechtlich verfolgt wurde, begangen hat. Handlungen, die nach dem innerstaatlichen Strafrecht allgemein als Straftaten angesehen werden, werden daher in der Regel auch Verletzungen des eigenständigen Integritätsstandards sein, den die Vereinten Nationen festgelegt haben und der für sie gilt. Der Organisation muss es jedoch freistehen, Verurteilungen von Bediensteten wegen trivialer Vergehen oder wegen Vergehen, die im Allgemeinen nicht als Beeinträchtigung der Integrität angesehen werden, oder Verurteilungen, die ohne Einhaltung eines ordnungsgemäßen Verfahrens erfolgten, nicht zur Kenntnis zu nehmen."⁵

IX. Zusammenfassung

56. Die Normen, die in diesem Bericht aufgeführt sind, stellen hohe Anforderungen dar, doch ist der Ausschuss nichtsdestoweniger der Ansicht, dass die internationalen Beamten die ersten sein werden, die zugeben, dass sie sie erfüllen können und auch erfüllen sollten. Der internationale Beamte muss in seinem öffentlichen und in seinem Privatleben bestimmte Einschränkungen akzeptieren, und indem er dies tut, kann er einen positiven Beitrag zur Arbeit und zu den Idealen der internationalen Organisationen leisten.

57. Integrität, internationale Loyalität, Unabhängigkeit und Unparteilichkeit sowie die Unterordnung privater Interessen unter die Interessen der Organisation sind tagtägliche Anforderungen. Der Ausschuss ist zuversichtlich, dass sich eine stolze Tradition herausbilden wird, die allen, die mit den internationalen Organisationen in Berührung kommen, deutlich macht, dass ihre Bediensteten sich der großen Verantwortung stellen, die ihr Status von ihnen verlangt. Wenn die Bemühungen des Ausschusses ein wenig zur Erreichung dieses Ziels beitragen, wird dies reichlicher Lohn für seine Arbeit sein.

⁵ *Official Records of the General Assembly, Eighth Session, Annexes, Tagesordnungspunkt 51, Dokument A/2533, Ziffer 72.*