



Generalversammlung

Verteilung: Allgemein
10. Februar 2009

Dreiundsechzigste Tagung
Tagesordnungspunkt 123

Resolution der Generalversammlung

[*aufgrund des Berichts des Fünften Ausschusses (A/63/639)*]

63/250. Personalmanagement

Die Generalversammlung,

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

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

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

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

nach Behandlung der einschlägigen Berichte über das Personalmanagement, die der Generalversammlung vorgelegt wurden¹,

sowie nach Behandlung des Berichts des Amtes für interne Aufsichtsdienste über eine eingehende Evaluierung des Bereichs Personalmanagement² und des Addendums zu dem Bericht der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst für das Jahr 2006³,

¹ A/61/206, A/61/694 und Add.1, A/61/732, A/61/806 und Add.1, A/61/822, A/61/823, A/61/850, A/61/861, A/61/957, A/61/1029, A/62/185, A/62/186, A/62/215, A/62/274, A/62/285, A/62/315, A/62/707 und Add.1, A/62/845 und Add.1, A/62/890, A/63/132, A/63/189, A/63/204, A/63/208, A/63/282, A/63/285, A/63/290, A/63/298, A/63/301 und A/63/310 und Add.1-3.

² A/63/221.

³ *Official Records of the General Assembly, Sixty-first Session, Supplement No. 30, Addendum (A/61/30/Add.1).*

ferner nach Behandlung der entsprechenden Berichte des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen⁴,

macht sich vorbehaltlich der Bestimmungen dieser Resolution die Schlussfolgerungen und Empfehlungen in den Berichten des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen⁴ *zu eigen*;

I

Reform des Personalmanagements

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

2. *betont*, wie wichtig ein sinnvoller und konstruktiver Dialog zwischen Personal und Leitung ist, insbesondere über Personalfragen, und fordert beide Parteien auf, verstärkte Anstrengungen zur Überwindung von Meinungsverschiedenheiten zu unternehmen und den Konsultationsprozess wieder aufzunehmen;

3. *bekundet ihre Besorgnis* darüber, dass sich die Personalvertreter aus New York und Genf aus dem Koordinierungsausschuss Leitung/Personal zurückgezogen haben, und fordert die Personalvertreter aus New York und Genf und die Leitung erneut auf, verstärkte Anstrengungen zur Überwindung der Meinungsverschiedenheiten zu unternehmen und Konsultationen aufzunehmen;

4. *ersucht* den Generalsekretär, von den bestehenden Mechanismen für die Konfliktbeilegung und Vermittlung, soweit er sie für nützlich und geeignet erachtet, Gebrauch zu machen, um die Wiederaufnahme des Dialogs zwischen Personal und Leitung zu erleichtern;

5. *verweist* eingedenk des Artikels VIII des Personalstatuts auf Abschnitt I Ziffern 1 und 3 ihrer Resolution 61/244 und ersucht den Generalsekretär, der Generalversammlung auf ihrer fünfundsechzigsten Tagung in Absprache mit den zuständigen Organen Vorschläge zur Überprüfung des zwischen dem Personal und der Leitung bestehenden Mechanismus für die Behandlung von Fragen des Personalmanagements vorzulegen;

6. *nimmt Kenntnis* von dem Bericht des Amtes für interne Aufsichtsdienste über eine eingehende Evaluierung des Bereichs Personalmanagement², insbesondere die in Abschnitt VI enthaltenen Empfehlungen;

7. *ersucht* den Generalsekretär, unter Berücksichtigung der Ziffer 22 des Berichts des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen⁵ sicherzustellen, dass die Maßnahmen zur Ermittlung und Förderung künftiger Führungskräfte auf klaren Auswahlkriterien und -mechanismen beruhen und im Rahmen des Personalauswahlsystems durchgeführt werden, und Informationen über ihre konkreten finanziellen Folgen vorzulegen;

⁴ A/62/7/Add.14 (der endgültige Wortlaut findet sich in: *Official Records of the General Assembly, Sixty-second Session, Supplement No. 7A*) und A/63/526 und Corr.1.

⁵ A/63/526 und Corr.1.

II

**Regelungen in Bezug auf die Anstellungsverträge und Harmonisierung
der Beschäftigungsbedingungen**

1. *betont* die Notwendigkeit einer Rationalisierung des bei den Vereinten Nationen derzeit geltenden Regelwerks in Bezug auf die Anstellungsverträge, dem es an Transparenz fehlt und das kompliziert zu handhaben ist;

2. *billigt* die neuen Regelungen in Bezug auf die Anstellungsverträge, die drei Arten von Anstellungen (Anstellung auf Zeit, befristete Anstellung und fortlaufende Verträge) auf der Grundlage einer einheitlichen Personalordnung umfassen und ab dem 1. Juli 2009 gelten, wie in Resolution 62/248 festgelegt und vorbehaltlich der Bestimmungen dieser Resolution;

3. *ersucht* den Generalsekretär, vor dem 1. Januar 2010, bis die Generalversammlung die zusätzlichen Informationen über die Anwendung der fortlaufenden Verträge behandelt hat, keine Bediensteten auf fortlaufende Verträge zu ernennen;

4. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, der Generalversammlung auf ihrer vierundsechzigsten Tagung im Hinblick auf die Einführung eines Systems für die fortlaufenden Verträge bis zum 1. Januar 2010 über die folgenden Fragen Bericht zu erstatten:

a) strenge und transparente Verfahren für die Gewährung von fortlaufenden Verträgen an Bedienstete, einschließlich der Zugangskriterien, des Zusammenhangs mit Disziplinarmaßnahmen und der zentralen Steuerung der Vertragsumwandlungen;

b) die Rolle des Leistungsbeurteilungssystems und die Möglichkeiten für seine Stärkung, damit gewährleistet ist, dass die für fortlaufende Verträge in Betracht gezogenen Bediensteten ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität bewiesen haben, unter Berücksichtigung etwaiger Beratungen der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst zu dieser Frage;

c) die finanziellen und managementbezogenen Folgen der Umwandlung befristeter in fortlaufende Verträge und die mögliche Festlegung einer Obergrenze für die Zahl der Umwandlungen;

d) eine Analyse der Auswirkungen der vorgeschlagenen fortlaufenden Verträge auf das System der geografischen Rahmen;

e) strenge und transparente Verfahren für die Überprüfung der Leistung der Bediensteten und des laufenden Bedarfs an bestimmten Funktionen, wenn über die Anstellung oder Kündigung von Bediensteten befunden wird, sowie klare und straffe Rechenschaftsstrukturen, um umfassend sicherzustellen, dass die Gewährung und Kündigung fortlaufender Verträge auf faire und transparente Weise und unter voller Berücksichtigung der Grundsätze eines ordnungsgemäßen Verfahrens und der Rechte der Bediensteten erfolgt;

f) Möglichkeiten zur Gewährleistung dessen, dass Bewerber, die nationale Auswahlwettbewerbe bestanden haben, und Sprachendienstmitarbeiter durch die vorgeschlagenen Änderungen nicht benachteiligt werden;

g) eine Analyse der Auswirkungen auf Beigeordnete Sachverständige;

h) die möglichen Auswirkungen der vorgeschlagenen Änderung des Artikels 9.1 des Personalstatuts;

5. *beschließt*, die Anwendung der Obergrenze von vier Jahren für zeitlich begrenzte Anstellungen in Friedenssicherungseinsätzen im Rahmen der Serie 300 der Personalordnung bis zum 30. Juni 2009 weiter auszusetzen;

6. *ermächtigt* den Generalsekretär eingedenk Ziffer 5 dieses Abschnitts, die Missionsbediensteten, die im Rahmen von Verträgen nach der Serie 300 die Höchstgrenze von vier Jahren bis zum 30. Juni 2009 erreicht haben, im Rahmen der Serie 100 der Personalordnung wieder einzustellen, mit der Maßgabe, dass die von ihnen ausgeübten Funktionen überprüft und für notwendig befunden wurden und ihre Leistung als vollauf zufriedenstellend bestätigt wurde;

7. *beschließt*, dass Anstellungen auf Zeit zu verwenden sind, um Bedienstete in saisonbedingten oder sonstigen Spitzenzeiten des Arbeitsaufkommens und bei konkretem kurzfristigen Bedarf für weniger als ein Jahr zu ernennen, dass sie jedoch um ein zusätzliches Jahr verlängert werden können, wenn dies durch Bedarfsspitzen und den operativen Bedarf im Zusammenhang mit Feldeinsätzen und Sonderprojekten mit befristeten Mandaten gerechtfertigt ist;

8. *beschließt außerdem*, dass Bedienstete mit Zeitverträgen nur auf die folgenden Leistungen und Zulagen Anspruch haben: Kaufkraftausgleich, Mietzuschuss, Gefahrenzulage, Erschwerniszulage, der Tagegeld-Anteil des Abordnungszuschusses, Urlaub (je nach Vertragsdauer), Heimaturlaub (je nach Einstufung des Dienstorts) und begrenzte Umzugszulage;

9. *ersucht* in dieser Hinsicht den Generalsekretär, Informationen über die Umstände vorzulegen, unter denen die Verlängerung einer Anstellung auf Zeit um bis zu ein weiteres Jahr gewährt werden könnte;

10. *beschließt*, dass dem im Rahmen der Serie 300 für weniger als vier Jahre eingestellten Feldpersonal, das keine vorübergehenden Funktionen ausübt, missionspezifische befristete Verträge zu gewähren sind, bis sie einen der Überprüfung durch ein zentrales Überprüfungsgremium unterliegenden Auswahlprozess durchlaufen haben;

11. *beschließt außerdem*, dass Bediensteten, die im Rahmen von Verträgen nach den Serien 100, 200 und 300 außerhalb von Friedenssicherungseinsätzen und Sondermissionen tätig sind, die für einen Gesamtzeitraum von mehr als einem Jahr eingestellt wurden und die keine vorübergehenden Funktionen ausüben, missionspezifische befristete Verträge zu gewähren sind, bis sie einen der Überprüfung durch ein zentrales Überprüfungsgremium unterliegenden Auswahlprozess durchlaufen haben;

12. *ersucht* den Generalsekretär, der Generalversammlung zur Behandlung während des ersten Teils ihrer wiederaufgenommenen dreiundsechzigsten Tagung einen Entwurf von Regelungen zur Anwendung des gestrafften Vertragssystems vorzulegen;

13. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, die Anwendung des neuen Vertragssystems hinsichtlich ihrer Auswirkungen, einschließlich finanzieller Art, zu evaluieren und der Generalversammlung frühestens auf ihrer siebenundsechzigsten Tagung über diese Angelegenheit Bericht zu erstatten;

14. *ersucht* den Generalsekretär *ferner*, die Praxis einzustellen, die Abordnung von Bediensteten vom Amtssitz zu Missionen noch als Dienstreise zu behandeln, wenn der Zeitraum drei Monate übersteigt;

15. *erinnert* an Abschnitt V Ziffer 2 ihrer Resolution 51/226, in der sie den Generalsekretär ersuchte, alles zu tun, damit der Anteil der Daueranstellungen an den der geografischen Verteilung unterliegenden Dienstposten 70 Prozent erreicht;

16. *ermutigt* den Generalsekretär, im Einklang mit den Mandaten der beschlussfassenden Organe ein sorgsam ausgewogenes Verhältnis von Dauer- und befristeten Anstellungen zu gewährleisten, damit ein angemessenes Gleichgewicht zwischen der Erhaltung des institutionellen Gedächtnisses, dem langfristigen Engagement und der Unabhängigkeit der Mitarbeiter und der Möglichkeit besteht, der Organisation neue Ideen und neuen Sachverstand zuzuführen, und Bedienstete, die nicht die geforderte Leistung erbringen, zu entlassen;

17. *erkennt an*, dass ein wirksames und glaubwürdiges Leistungsbeurteilungssystem ein wichtiges Element der Anwendung der neuen Regelungen in Bezug auf die Anstellungsverträge ist;

18. *erkennt die Notwendigkeit an*, die Umwandlung von befristeten Anstellungen in fortlaufende Verträge auf leistungsorientierter und transparenter Grundlage zentral zu steuern;

19. *beschließt*, sich im Lichte der Erfahrungen bei der Anwendung der neuen Regelungen in Bezug auf die Anstellungsverträge und Beschäftigungsbedingungen auf ihrer fünfundsechzigsten Tagung erneut mit dem Vorschlag des Generalsekretärs zu befassen, einen Kernbestand an dauerhaft angestelltem zivilem Friedenssicherungspersonal zu schaffen;

20. *betont*, dass die faire und ausgewogene Anwendung der neuen Regelungen in Bezug auf die Anstellungsverträge unmittelbar an die Funktionswirksamkeit des neuen Systems der internen Rechtspflege geknüpft sein wird;

21. *beschließt*, dass es ungeachtet der Dauer der Dienstzeit keine rechtlichen oder sonstigen Erwartungen bezüglich der Verlängerung oder Umwandlung eines befristeten Vertrags gibt, und ersucht den Generalsekretär, dieser Bestimmung in den dienstrechtlichen Vorschriften sowie in den Stellenzusagen und Ernennungsschreiben Rechnung zu tragen;

22. *beschließt außerdem*, dass im Kontext des Vorschlags des Generalsekretärs die Formulierung „im Interesse der guten Verwaltung der Organisation“ grundsätzlich als Änderung oder Beendigung eines Mandats auszulegen ist;

23. *bekräftigt*, dass Bewerber, die nationale Auswahlwettbewerbe bestanden haben, und Sprachendienstmitarbeiter nach einer zweijährigen Probezeit bis zur Verwendung fortlaufender Verträge auch weiterhin unbefristete Ernennungen entsprechend der derzeitigen Praxis erhalten werden;

24. *beschließt*, dass die Dienstzeit von Beigeordneten Sachverständigen nicht als Teil der für einen fortlaufenden Vertrag erforderlichen Dienstzeit zu berücksichtigen ist;

25. *stellt fest*, dass die Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst alle Zahlungen bei Beendigung des Dienstverhältnisses, einschließlich der Möglichkeit einer Bonuszahlung bei Beendigung des Dienstverhältnisses, überprüfen wird;

26. *beschließt*, mit Wirkung vom 1. Juli 2009 bestehende etablierte Missionen zu für Familien geeigneten Missionen und bestehende Sondermissionen zu nicht für Familien geeigneten Missionen zu erklären;

27. *beschließt außerdem*, dass alle Bediensteten, die auf Stellen in nicht für Familien geeigneten Missionen ernannt oder abgeordnet werden, im Einklang mit den Bedingungen des Gemeinsamen Systems der Vereinten Nationen ohne Anwendung des Sondereinsatz-Konzepts einzusetzen sind;

28. *ersucht* die Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst, die Frage der Beschäftigungsbedingungen des Gemeinsamen Systems der Vereinten Nationen im Feld weiter zu prüfen;

29. *beschließt*, die Frage der Beschäftigungsbedingungen des Gemeinsamen Systems der Vereinten Nationen im Feld weiter zu prüfen;

30. *billigt* die Einführung einer Ruhe- und Erholungsregelung für international rekrutierte Bedienstete in Feldeinsätzen der Vereinten Nationen, die eine dem jeweiligen Dienstort angemessene Reisezeit, jedoch keine Übernahme der Reisekosten des Bediensteten vorsieht und die die gelegentliche Erholungspause mit Wirkung vom 1. Januar 2009 ersetzen wird;

III

Rekrutierung und Stellenbesetzung

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

2. *bekräftigt*, dass die in den Personal-Aktionsplänen und Rekrutierungsverfahren, namentlich den Auswahlentscheidungen, enthaltenen Maßnahmen zur Verwirklichung der Mandate der Organisation, der Vorgaben in Bezug auf die Rechenschaftspflicht und der Zielerreichungsindikatoren, auch im Hinblick auf die geografische Verteilung der Bediensteten und die ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen, vollständig den Bestimmungen in Artikel 101 Absatz 3 der Charta sowie in den einschlägigen, von der Generalversammlung erteilten Mandaten zu entsprechen haben;

3. *stellt fest*, dass der anstehende demografische Übergang bei den Bediensteten der Vereinten Nationen organisatorische Herausforderungen in Bezug auf die personelle Kontinuität und den möglichen Verlust von institutionellem Wissen sowie Chancen zur Verjüngung der Organisation mit sich bringen wird;

4. *betont*, dass eine strategische Personalplanung erforderlich ist, um proaktiv auf den Personalbedarf der Vereinten Nationen einzugehen, und legt dem Generalsekretär in dieser Hinsicht eindringlich nahe, mit Vorrang Anstrengungen auf diesem Gebiet zu unternehmen;

5. *legt dem Generalsekretär eindringlich nahe*, sicherzustellen, dass die Kontaktarbeit sowohl Stellen am Amtssitz als auch im Feld abdeckt;

6. *erkennt an*, wie wichtig es ist, den Rekrutierungs- und Stellenbesetzungsprozess unter Einhaltung des Artikels 101 Absatz 3 der Charta zu beschleunigen, um die Vielfalt, die vielseitige Qualifikation und die Flexibilität des Personals zu gewährleisten;

7. *erkennt an*, dass es notwendig ist, die derzeit durchgeführten Referenzprüfungen zu vereinfachen, um den Rekrutierungsprozess zu beschleunigen, und ersucht den Generalsekretär, möglichst bald das Verfahren zu überprüfen und die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen;

8. *beschließt*, dass zur Gewährleistung der Transparenz des Rekrutierungsprozesses alle spezifischen Stellenausschreibungen weiterhin bekanntzumachen sind;

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

10. *bittet* den Generalsekretär, bei der Ernennung von Amtsträgern der Rangstufen D-1 und D-2 in Sekretariats-Hauptabteilungen, die zentrale Unterstützung und/oder politische Anleitung für Feldmissionen gewähren, die einschlägigen Erfahrungen der Bewerber im Feld als eines der wichtigsten Vorzugskriterien für die Ernennung umfassend zu berücksichtigen;

11. *unterstreicht*, dass das modernisierte elektronische Personalauswahlssystem der Vereinten Nationen klar, einfach, benutzerfreundlich und für potenzielle Bewerber zugänglich sein muss und dass eine regelmäßige Überwachung stattfinden muss, um Transparenz und Nichtdiskriminierung zu gewährleisten, und ersucht den Generalsekretär, der Generalversammlung auf ihrer fünfundsechzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

12. *erkennt an*, dass der Rekrutierungsprozess bei den Vereinten Nationen durch die Verwendung von Vorauswahllisten erheblich beschleunigt werden kann;

13. *stellt fest*, dass die mittels des derzeitigen Personalauswahlsystems aufgestellten Reservelisten für den Amtssitz und die etablierten Dienstorte konzeptionelle Mängel aufweisen und bei der Besetzung freier Stellen bisher nicht umfassend genutzt wurden;

14. *erkennt an*, dass in Bezug auf die Rekrutierung von Zeitpersonal (außer für Konferenzdienste) und Beratern Transparenz und Rechenschaftspflicht gewährleistet werden müssen;

15. *bekräftigt* Abschnitt II Ziffer 6 ihrer Resolution 61/244, in der sie beschloss, am Kriterium des geografischen Status als einem der Schlüsselemente des Personalauswahlsystems festzuhalten, um zu gewährleisten, dass die der geografischen Verteilung unterliegenden Stellen auf allen Rangstufen geografisch ausgewogen besetzt sind;

16. *ersucht* den Generalsekretär, sicherzustellen, dass alle demnächst frei werdenden und bereits freien Stellen ordnungsgemäß ausgeschrieben und rasch besetzt werden, und der Generalversammlung auf ihrer fünfundsechzigsten Tagung über den Erfolg dieser Bemühungen Bericht zu erstatten;

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

18. *ersucht* den Generalsekretär, im Rahmen des Berichts über die Personalstruktur des Sekretariats eine Analyse der Umsetzung der Personal-Aktionspläne vorzulegen;

19. *ist sich des Mehrwerts bewusst*, den eine Gruppe für die Neugestaltung zugunsten der Reform des Rekrutierungs- und Stellenbesetzungsprozesses schaffen könnte;

20. *beschließt*, sich auf ihrer fünfundsechzigsten Tagung erneut mit der Frage der Einsetzung einer Gruppe für die Neugestaltung zu diesem Zweck zu befassen;

IV

Nationale Auswahlwettbewerbe

1. *bekräftigt*, dass P-2-Stellen, die der geografischen Verteilung unterliegen, über nationale Auswahlwettbewerbe besetzt werden, mit dem Ziel, die Nichtrepräsentierung beziehungsweise die Unterrepräsentierung von Mitgliedstaaten im Sekretariat zu verringern;
2. *ersucht* den Generalsekretär, entsprechend der Empfehlung des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen in seinem Bericht⁵ der Generalversammlung zur Behandlung auf ihrer fünfundsechzigsten Tagung eine auf Prüfungsberichten beruhende Durchführbarkeitsstudie vorzulegen, mit der festgestellt werden soll, ob die Ausweitung des Anwendungsbereichs des nationalen Auswahlwettbewerbs dazu dienen würde, die Fähigkeit der Organisation zur Programmdurchführung weiter zu stärken;
3. *stellt mit Besorgnis fest*, dass eine hohe Zahl von Bewerbern, die nationale Auswahlwettbewerbe bestanden haben, jahrelang auf der Reserveliste verbleibt;
4. *ersucht* den Generalsekretär, sicherzustellen, dass Bewerber, die nationale Auswahlwettbewerbe bestanden haben, rasch eine Stelle erhalten;
5. *begrüßt* die vermehrten Anstrengungen des Generalsekretärs, die Besetzung von Stellen mit Bewerbern, die nationale Auswahlwettbewerbe bestanden haben, zentral zu steuern, und ersucht ihn, diese Anstrengungen zu verstärken und der Generalversammlung auf ihrer fünfundsechzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;
6. *ersucht* den Generalsekretär, der Generalversammlung auf ihrer fünfundsechzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten, wie die Empfehlungen der Gemeinsamen Inspektionsgruppe umgesetzt werden, die darauf abzielen, den Prozess des nationalen Auswahlwettbewerbs für die Rekrutierung zu verkürzen und die Verwaltung der Reservelisten aus dem nationalen Auswahlwettbewerb für die Rekrutierung zu verbessern sowie Fristen für den Abschluss des Prozesses festzusetzen;
7. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, in seiner Eigenschaft als Vorsitzender des Koordinierungsrats der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen weiter im Netzwerk für Personalfragen mitzuarbeiten und von den nationalen Auswahlwettbewerben für die Rekrutierung und den bestehenden Reservelisten besseren Gebrauch zu machen und die interinstitutionelle Mobilität zu verbessern;
8. *erkennt an*, wie wichtig es ist, dass der Generalsekretär Chancen für die Laufbahntwicklung sowie entsprechende Unterstützung bereitstellt, darunter die Erhöhung der Mobilität für alle Bedienstete, einschließlich derjenigen, die aus nationalen Auswahlwettbewerben rekrutiert wurden;

V

Rechenschaftspflicht

1. *erinnert an* ihre Resolution 61/244 und alle anderen einschlägigen Resolutionen über das Personalmanagement, namentlich die geografische Verteilung und die Vertretung von Männern und Frauen auf Stellen, und betont die Rechenschaftspflicht des Generalsekretärs für die Durchführung und die in Verbindung mit diesen wichtigen Grundsätzen und Mandaten erzielten konkreten Ergebnisse;
2. *betont*, dass eine robuste und proaktive Überwachung auf allen Ebenen unerlässlich ist, und ersucht den Generalsekretär, sicherzustellen, dass der Bereich Personalma-

nagement die delegierten Befugnisse für das Personalmanagement noch stärker überwacht, wozu auch die Erfüllung der die geografische Verteilung und die Vertretung von Männern und Frauen betreffenden Ziele und die rasche Besetzung freier Stellen gehören;

3. *stellt fest*, dass die Pakte mit den hochrangigen Führungskräften dazu gedacht sind, das Management der Organisation unter anderem durch eine größere Rechenschaftspflicht und Transparenz auf herausgehobenen Positionen zu verbessern, und legt dem Generalsekretär in dieser Hinsicht eindringlich nahe, Maßnahmen durchzuführen, die der Leistung der hochrangigen Führungskräfte, insbesondere in Bezug auf die Erreichung der Ziele und Zielvorgaben, angemessen Rechnung tragen;

VI

Leistungsbeurteilungssystem

1. *betont*, dass ein glaubwürdiges, faires und voll funktionsfähiges Leistungsbeurteilungssystem von entscheidender Bedeutung für eine wirksame Personalmanagementpolitik ist;

2. *bekundet ihre Besorgnis* über die mangelnde Glaubwürdigkeit und Wirksamkeit des derzeitigen Leistungsbeurteilungssystems und betont, dass es ein getreues Abbild des gesamten Leistungsspektrums geben muss, damit Bedienstete für ausgezeichnete Leistung belohnt und bei mangelhafter Leistung mit Sanktionen belegt werden können und die Laufbahntwicklung, insbesondere für Bedienstete in Führungspositionen, stärker an die Leistung geknüpft werden kann;

3. *nimmt Kenntnis* von der Absicht des Generalsekretärs, Leistungsbeurteilungen erstmals in Form von 360-Grad-Beurteilungen vorzunehmen, und ersucht den Generalsekretär, der Generalversammlung auf ihrer fünfundsechzigsten Tagung über die Möglichkeiten der weiteren Umsetzung dieses Vorhabens Bericht zu erstatten;

4. *ersucht* den Generalsekretär, das derzeitige Leistungsbeurteilungssystem in Absprache mit dem Personal auf dem vorgesehenen Weg zu überprüfen und der Generalversammlung auf ihrer fünfundsechzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

VII

Mobilität

1. *bekräftigt* Abschnitt VIII ihrer Resolution 59/266;

2. *betont*, dass mit der Erhöhung der Mobilität das Ziel verfolgt wird, die Wirksamkeit der Organisation zu verbessern und die Qualifikationen und Fähigkeiten der Bediensteten zu fördern;

3. *beschließt*, die Vorschriften und Regeln der Organisation betreffend die Autorität des Generalsekretärs, Personal entsprechend den operativen Erfordernissen der Organisation zuzuteilen und einzusetzen, zu überprüfen, und ersucht ihn, der Generalversammlung auf ihrer fünfundsechzigsten Tagung diesbezügliche Vorschläge vorzulegen;

4. *bedauert*, dass die Mobilitätspolitik des Generalsekretärs ihren vorgesehenen Zweck nicht erfüllt hat;

5. *nimmt Kenntnis* von der vom Generalsekretär in seinem Bericht⁶ bekundeten Absicht, die Programme für gesteuerte Mobilität nach Abschluss der Mobilitätsrunde für Bedienstete der Rangstufen D-1/D-2 auszusetzen, damit eine Überprüfung vorgenommen werden kann, auch in Bezug auf die Höchstverweildauer auf einer Stelle und die gewonnenen Erfahrungen, mit dem Ziel, Vorschläge zur Mobilitätspolitik unter Berücksichtigung der Empfehlungen der Arbeitsgruppe Personalmanagement und in Absprache mit allen maßgeblichen Interessenträgern, einschließlich der Personalvereinigungen, auszuarbeiten, und ersucht ihn, der Generalversammlung auf ihrer fünfundsechzigsten Tagung im Rahmen seines Berichts über Personalmanagement darüber Bericht zu erstatten und dabei eine Kosten-Nutzen-Analyse vorzulegen, eingedenk der Ziffer 46 des Berichts des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen⁵;

6. *ersucht* den Generalsekretär, im Rahmen der Überprüfung der Mobilitätspolitik Vorschläge zur Förderung der freiwilligen Mobilität unter den Bediensteten unbeschadet der unterschiedlichen Bedürfnisse an den Dienstorten und im Feld vorzulegen;

7. *betont*, dass der Anwendungsbereich der Mobilitätspolitik klar definiert sein soll;

VIII

Laufbahnentwicklung und -förderung

1. *ersucht* den Generalsekretär, unter Einhaltung der Ziffer 17 des Berichts des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen⁵ im Rahmen der vorhandenen Mittel sein Möglichstes zu tun;

2. *betont*, wie wichtig es ist, das Ziel und die Strategie für Fortbildung und Laufbahnentwicklung festzulegen;

3. *ersucht* den Generalsekretär, von der Besoldungsgruppenstruktur umfassend Gebrauch zu machen und der Generalversammlung auf ihrer fünfundsechzigsten Tagung einen konkreten Vorschlag darüber vorzulegen, wie und wo P-1-Stellen wirksamer genutzt werden könnten;

4. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, im Rahmen des Haushaltsantrags für den Zweijahreszeitraum 2010-2011 Vorschläge für eine Strategie zur Durchführung eines effizienten und wirksamen Programms für Fortbildung und berufliche Entwicklung zu unterbreiten;

5. *ersucht* den Generalsekretär *ferner*, sicherzustellen, dass jede Stellenausschreibung ein genaues Anforderungsprofil in Bezug auf die Kompetenzen, die Ausbildung und die Erfahrung enthält;

6. *erkennt* die zentrale Rolle *an*, die die Programmleiter bei der Laufbahnentwicklung und -förderung spielen, und ersucht den Generalsekretär, ihre Führungskompetenzen und ihre Leistung bei der Förderung der Laufbahnentwicklung der Bediensteten verstärkt zu evaluieren;

⁶ A/63/208.

IX

**Maßnahmen zur Verbesserung der ausgewogenen
geografischen Vertretung/Personalstruktur des Sekretariats**

1. *erinnert* an ihre Resolution 42/220 A vom 21. Dezember 1987, mit der sie das derzeitige System des Soll-Stellenrahmens einführte;
2. *ersucht* den Generalsekretär, seine fortlaufenden Anstrengungen zur Herbeiführung einer ausgewogenen geografischen Verteilung im Sekretariat fortzusetzen und für eine möglichst breite geografische Verteilung der Bediensteten in allen Hauptdienststellen des Sekretariats und in allen Rangstufen, einschließlich der Direktorebene und der oberen Führungsebenen, Sorge zu tragen;
3. *erinnert* an Abschnitt X Ziffer 12 ihrer Resolution 61/244 und bekundet ihre Besorgnis über den seit 2006 verzeichneten Anstieg der Zahl der nicht repräsentierten und unterrepräsentierten Mitgliedstaaten;
4. *bedauert* die derzeit unzureichende Rechenschaftspflicht der Leiter der Hauptabteilungen in Bezug auf die Herbeiführung einer ausgewogenen geografischen Verteilung im Sekretariat;
5. *begrüßt* die fortlaufenden Anstrengungen des Generalsekretärs zur Verbesserung der Situation der nicht repräsentierten und unterrepräsentierten Mitgliedstaaten sowie derjenigen, die im System des Soll-Stellenrahmens möglicherweise unterrepräsentiert werden könnten;
6. *nimmt Kenntnis* von der Analyse des Ausmaßes der Unterrepräsentierung in den Berichten des Generalsekretärs über die Personalstruktur des Sekretariats⁷;
7. *ersucht* den Generalsekretär *erneut*, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um auf den herausgehobenen und Entscheidungspositionen des Sekretariats eine ausgewogene Vertretung der Mitgliedstaaten zu gewährleisten, insbesondere der auf diesen Positionen nicht angemessen vertretenen Mitgliedstaaten, und in alle künftigen Berichte über die Personalstruktur des Sekretariats auch weiterhin diesbezügliche sachdienliche Informationen aufzunehmen;
8. *ersucht* den Generalsekretär *erneut*, Vorschläge abzugeben, wie sich die Vertretung der Entwicklungsländer im Sekretariat wirksam erhöhen lässt, und der Generalversammlung auf ihrer fünfundsechzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;
9. *begrüßt* die Anstrengungen des Generalsekretärs, konkrete Ziele für die gesamte Organisation aufzustellen, um die Rekrutierung aus nicht repräsentierten und unterrepräsentierten Mitgliedstaaten auszuweiten;
10. *ist der Auffassung*, dass die Förderung der Rekrutierung aus nicht repräsentierten und unterrepräsentierten Mitgliedstaaten sowie die Ziele in Bezug auf die ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen andere qualifizierte Bewerber nicht von einer Bewerbung ausschließen dürfen;
11. *ersucht* den Generalsekretär *erneut*, über den Beirat für Managementleistung sicherzustellen, dass die Durchführung der Personal-Aktionspläne, namentlich die Anwendung des Grundsatzes der ausgewogenen geografischen Verteilung im Sekretariat auf allen

⁷ A/62/315 und A/63/310 und Add.1-3.

Ebenen entsprechend den einschlägigen Resolutionen der Generalversammlung, überwacht und die wirksame Anwendung der Maßnahmen zur Gewährleistung der Transparenz und der Rechenschaftspflicht, namentlich im Rahmen der Auswahl-, Rekrutierungs- und Stellenbesetzungsprozesse, verifiziert wird;

12. *erinnert an ihr Ersuchen* in Abschnitt X Ziffer 8 ihrer Resolution 61/244;

13. *verweist* auf Ziffer 22 ihrer Resolution 62/250 vom 20. Juni 2008 und ersucht den Generalsekretär, sicherzustellen, dass die truppenstellenden Länder unter Berücksichtigung ihres Beitrags zur Friedenssicherung der Vereinten Nationen in den Sekretariats-Hauptabteilungen Friedenssicherungseinsätze und Unterstützung der Feldeinsätze angemessen vertreten sind;

14. *betont erneut*, dass das System der geografischen Rahmen für die Anwendung auf Länder, nicht auf Regionen oder Gruppen, konzipiert wurde;

15. *fordert* den Generalsekretär *erneut auf*, soweit möglich die Zahl der im Sekretariat nicht repräsentierten und unterrepräsentierten Mitgliedstaaten bis 2010 um 30 Prozent gegenüber dem Stand von 2006 zu senken, und ersucht ihn, der Generalversammlung im Rahmen seines Berichts über das Personalmanagement gegebenenfalls darüber Bericht zu erstatten;

16. *bekräftigt*, dass das System des Soll-Stellenrahmens der Mechanismus für die Rekrutierung von Bediensteten auf die Stellen ist, die der geografischen Verteilung gemäß Artikel 101 Absatz 3 der Charta unterliegen;

17. *erkennt an*, dass sich hinsichtlich der Personalstruktur und der Zahl der Bediensteten des globalen Sekretariats der Vereinten Nationen in den vergangenen zwei Jahrzehnten erhebliche Veränderungen vollzogen haben, erinnert an die Berichte des Generalsekretärs⁸ und ersucht ihn, der Generalversammlung auf ihrer fünfundsechzigsten Tagung Vorschläge für eine umfassende Überprüfung des Systems des Soll-Stellenrahmens vorzulegen, mit dem Ziel, ein wirksameres Instrument für die Gewährleistung einer ausgewogenen geografischen Verteilung in Bezug auf die Gesamtzahl der Bediensteten des globalen Sekretariats der Vereinten Nationen zu schaffen;

18. *ersucht* den Generalsekretär, in seinen Bericht über die Personalstruktur des Sekretariats schrittweise Angaben zur Gesamtzahl der Bediensteten mit einer Vertragsdauer von mindestens einem Jahr ungeachtet der Finanzierungsquellen aufzunehmen;

19. *erinnert an ihr Ersuchen* in Abschnitt X Ziffer 15 ihrer Resolution 61/244 und erinnert an Abschnitt II Ziffer 2 ihrer Resolution 42/220 A;

X

Vertretung von Männern und Frauen

1. *bekräftigt* das Ziel der Geschlechterparität in allen Laufbahngruppen des Systems der Vereinten Nationen, insbesondere auf herausgehobenen Positionen und in Entscheidungspositionen, unter voller Achtung des Grundsatzes der ausgewogenen geografischen Verteilung im Einklang mit Artikel 101 der Charta, und bedauert, dass die Erreichung dieses Zieles bisher nur langsam voranschreitet;

⁸ A/58/767 und A/59/724.

2. *bekundet ihre Besorgnis* über den nach wie vor geringen Frauenanteil, insbesondere von Frauen aus Entwicklungsländern, im Sekretariat, vor allem auf den herausgehobenen Positionen, und betont, dass im Rekrutierungsprozess zu berücksichtigen ist, dass Frauen aus bestimmten Ländern, insbesondere Entwicklungsländern, weiterhin nicht repräsentiert oder unterrepräsentiert sind, und dass diesen Frauen gleiche Chancen einzuräumen sind, im vollen Einklang mit den einschlägigen Resolutionen;

3. *nimmt mit Besorgnis davon Kenntnis*, dass von den 96 Frauen, die zwischen dem 1. Juli 2007 und dem 30. Juni 2008 auf Stellen ernannt wurden, die dem System des Soll-Stellenrahmens unterliegen, nur 33 aus Entwicklungsländern kamen;

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

5. *nimmt Kenntnis* von den erneuten Anstrengungen des Generalsekretärs zur Erreichung dieses Ziels, insbesondere von dem Beschluss, eine Zukunftsstrategie unter Führung der Stellvertretenden Generalsekretärin zu konzipieren und umzusetzen, und ermutigt ihn, diese Anstrengungen weiter zu verstärken;

6. *ersucht* den Generalsekretär, zur Erreichung dieses Zieles Rekrutierungsvorgaben, Fristen zur Erfüllung dieser Vorgaben und Maßnahmen zur Gewährleistung der Rechenschaftspflicht auszuarbeiten und umzusetzen;

7. *legt* den Mitgliedstaaten *nahe*, die Anstrengungen des Generalsekretärs zu unterstützen, indem sie mehr Bewerberinnen namhaft machen und sie ermutigen, sich um Stellen im Sekretariat zu bewerben, und indem sie ihre Staatsangehörigen, insbesondere Frauen, auf freie Stellen im Sekretariat aufmerksam machen;

XI

Berater, Einzelauftragnehmer, Gratispersonal und Beschäftigung von Bediensteten im Ruhestand

1. *ersucht* den Generalsekretär, die bestehenden Richtlinien für die Auswahl und Rekrutierung von Beratern und Einzelauftragnehmern zu befolgen;

2. *bekundet ihre Besorgnis* über den zunehmenden Einsatz von Beratern, insbesondere für Kerntätigkeiten der Organisation, betont, dass der Einsatz von Beratern im Einklang mit den einschlägigen Resolutionen der Generalversammlung, insbesondere Resolution 53/221 Abschnitt VIII, stehen soll und dass sie auf möglichst breiter geografischer Grundlage ausgewählt werden sollen, und ersucht den Generalsekretär, in möglichst großem Umfang auf interne Kapazitäten zurückzugreifen und der Versammlung auf ihrer fünfundsechzigsten Tagung über die dazu ergriffenen Maßnahmen Bericht zu erstatten;

3. *bringt erneut ihre Besorgnis darüber zum Ausdruck*, dass sich der anhaltende Trend, Bedienstete im Ruhestand für längere Zeiträume einzustellen, im vergangenen Zweijahreszeitraum ausgeweitet hat;

4. *erklärt erneut*, dass Bedienstete im Ruhestand nur unter außergewöhnlichen Umständen in Entscheidungspositionen beschäftigt werden sollen;

5. *ersucht* den Generalsekretär, in künftige Berichte über die Beschäftigung von Bediensteten im Ruhestand eine Analyse der Gründe für die aus den vorgelegten Daten abzuleitenden Muster und Trends aufzunehmen;

XII

Bericht des Ethikbüros

1. *nimmt mit Befriedigung Kenntnis* von den Beiträgen des Ethikbüros zur Förderung der Integrität innerhalb der Organisation;

2. *begrüßt* die Einsetzung des Ethikausschusses der Vereinten Nationen;

3. *ersucht* den Generalsekretär, die Funktionen des Ethikbüros, des Büros der Ombudsperson, des Amtes für interne Aufsichtsdienste und anderer damit verbundener Büros zu klären und der Generalversammlung auf ihrer fünfundsechzigsten Tagung über die dabei gewonnenen Erkenntnisse und die zur Vermeidung von Mandatsüberschneidungen getroffenen Maßnahmen Bericht zu erstatten;

4. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, mit den Leitern der Sonderorganisationen, Fonds und Programme im Rahmen des Koordinierungsrats der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen die Bereiche zu erörtern, in denen eine Zusammenarbeit in Ethikfragen und entsprechende Kosteneinsparungen möglich sind;

5. *ersucht* den Generalsekretär *ferner*, in seinen Bericht über die Tätigkeit des Ethikbüros Informationen über die Tätigkeit des Ethikausschusses aufzunehmen, darunter eine Überprüfung etwaiger vom Ausschuss behandelte komplexer Ethikfragen, sofern er dies für sachdienlich erachtet;

XIII

Sonstige Fragen

1. *stellt mit Besorgnis fest*, dass zahlreiche Disziplinarfälle nicht innerhalb einer angemessenen Frist abgeschlossen wurden, und *ersucht* den Generalsekretär, in seinen Jahresbericht Informationen über die Maßnahmen aufzunehmen, die getroffen wurden, um mehr Fälle abzuschließen;

2. *bittet* den Sechsten Ausschuss, die rechtlichen Aspekte des Berichts des Generalsekretärs über die Durchführung der Regeln betreffend die Rechtsstellung und die grundlegenden Rechte und Pflichten der Amtsträger, die nicht Sekretariatsbedienstete sind, und der Sachverständigen im Auftrag der Vereinten Nationen⁹ unbeschadet der Rolle des Fünften Ausschusses als des für Verwaltungs- und Haushaltsfragen zuständigen Hauptausschusses der Generalversammlung zu prüfen;

3. *ersucht* den Generalsekretär, der Generalversammlung auf ihrer fünfundsechzigsten Tagung über die Anwendung des Informationstechnologie-Systems für das Personalwesen Bericht zu erstatten;

4. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, die Programme zur Förderung der Gesundheit an Härteposten zu stärken, namentlich durch psychologische Unterstützung und Aufklärung über Krankheiten, mit dem Ziel, die Produktivität und ein besseres Arbeitsumfeld zu fördern;

⁹ A/61/1029.

5. *nimmt Kenntnis* von dem Bericht des Generalsekretärs über Maßnahmen zur Beseitigung des Ungleichgewichts in der geografischen Verteilung der Bediensteten im Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte¹⁰;

6. *nimmt außerdem Kenntnis* von den im Anhang zu dem genannten Bericht¹⁰ enthaltenen Änderungen der Personalordnung.

*74. Plenarsitzung
24. Dezember 2008*

¹⁰ A/61/823.