
Die Generalversammlung,

nach Behandlung der vom Generalsekretär gemäß Regel 153 der Geschäftsordnung der Generalversammlung vorgelegten Erklärung⁴¹ über die verwaltungsbezogenen und finanziellen Auswirkungen der Beschlüsse und Empfehlungen in dem Bericht der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst für das Jahr 2012⁴² und des entsprechenden Berichts des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen⁴³,

1. *verweist* auf ihre Resolution 67/257 vom 12. April 2013 und ihren Beschluss 67/551 vom 24. Dezember 2012;

2. *nimmt Kenntnis* von der vom Generalsekretär gemäß Regel 153 der Geschäftsordnung der Generalversammlung vorgelegten Erklärung⁴¹ über die verwaltungsbezogenen und finanziellen Auswirkungen der Beschlüsse und Empfehlungen in dem Bericht der Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst für das Jahr 2012⁴²;

3. *schließt sich* den Schlussfolgerungen und Empfehlungen in dem Bericht des Beratenden Ausschusses für Verwaltungs- und Haushaltsfragen⁴³ *an*

Verabschiedet auf der 73. Plenarsitzung am 12. April 2013, ohne Abstimmung, auf Empfehlung des Ausschusses (A/67/816, Ziff. 7).

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

sowie nach Behandlung der Berichte der Gemeinsamen Inspektionsgruppe über die Überprüfung des

12. *verweist* auf Ziffer 67 des Berichts des Beratenden Ausschusses und ersucht den Generalsekretär, gegebenenfalls mit den in Betracht kommenden nicht dem Sekretariat angehörenden Einrichtungen zusammenzuarbeiten, um alle Vereinbarungen über die Leistung von Verwaltungsdiensten dahingehend zu ändern, dass sichergestellt ist, dass das Sekretariat als verwaltende Stelle nicht für Verwaltungsbeschlüsse finanziell haftbar gemacht werden kann, die von dienstgebenden Einrichtungen getroffen werden;

13. *bekräftigt*, dass der Berichtsbogen über Personalmanagement der Tatsache Rechnung tragen soll, dass bei der Einstellung der Bediensteten und der Regelung ihres Dienstverhältnisses als ausschlaggebend der Gesichtspunkt gilt, dass es notwendig ist, ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Integrität zu gewährleisten, wobei die Auswahl der Bediensteten auf möglichst breiter geografischer Grundlage gebührend zu berücksichtigen ist, und ersucht den Generalsekretär, der Generalversammlung einen diesbezüglichen Vorschlag vorzulegen, einschließlich der leistungsbezogenen Kriterien;

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

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

16. *ersucht* den Generalsekretär, Abhilfemaßnahmen im Hinblick auf die Verantwortung der Zweitbeurteiler für die Qualität und fristgerechte Durchführung von Leistungsbeurteilungen zu ergreifen;

17. *nimmt Kenntnis* von den Bemühungen des Generalsekretärs um die Verbesserung des Leistungsbeurteilungssystems im Einklang mit Abschnitt IV Ziffer 42 ihrer Resolution 65/247 und äußert sich besorgt über die Mängel, die im derzeitigen System von Sanktionen bei mangelhafter Leistung festgestellt wurden und die sich nachteilig auf die Produktivität auswirken sowie die Fähigkeit des Sekretariats untergraben können, die ihm von der Generalversammlung übertragenen Mandate durchzuführen;

18. *stellt außerdem fest*, dass allein der Generalsekretär in seiner Eigenschaft als höchster Verwaltungsbeamter der Organisation Verbesserungen am Leistungsbeurteilungssystem konzipieren und vornehmen darf, unbeschadet der Rolle der Generalversammlung;

19. *ersucht* den Generalsekretär, die reibungslose Integration von Inspira und Umoja sicherzustellen, um ein effizientes, reaktionsfähiges und umfassendes System für das Personalmanagement in der Organisation zu gewährleisten;

20. *begrüßt* die Bemühungen des Generalsekretärs um die kostenwirksame Deckung des Fortbildungs- und Personalentwicklungsbedarfs und ermutigt ihn, weitere diesbezügliche Maßnahmen zu ergreifen;

25. *wiederholt ihre Ersuchen* an den Generalsekretär, der Generalversammlung im Rahmen seines nächsten Berichts über die Personalreform auch über die Umsetzung des Systems für unbefristete Anstellungen Bericht zu erstatten;

26. *bekräftigt erneut* die richterliche Unabhängigkeit des Systems der internen Rechtspflege, verweist auf Abschnitt II Ziffer 21 ihrer Resolution 63/250 und Artikel 4.5 des Personalstatuts der Vereinten Nationen und bekräftigt außerdem, dass die Verlängerung oder Umwandlung eines befristeten Dienstverhältnisses streng nach den in Abschnitt II Ziffer 21 der Resolution 63/250 festgelegten Bestimmungen und Artikel 4.5 des Personalstatuts erfolgen muss;

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

28. *verweist* auf die Ziffern 12 und 13 des Berichts des Beratenden Ausschusses und unterstreicht die Notwendigkeit eines umfassenden und robusten Personalplanungssystems als wichtiges Element des Per-

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

36. *bekräftigt*, dass die Einstellung erfolgreicher Bewerber aus dem Programm für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes auf den Stufen P-1 oder P-2 erfolgen sollte, in Abhängigkeit von den Qualifikationen des jeweiligen Bewerbers, den Anforderungen in der jeweiligen Stellenbeschreibung und der Verfügbarkeit von Stellen;

37. *befürwortet* die in Ziffer 46 des Berichts des Beratenden Ausschusses enthaltene Regelung, wonach sich Bedienstete, die Staatsangehörige eines am nationalen Auswahlwettbewerb oder dem Programm für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes teilnehmenden Landes sind, um die Teilnahme als externe Bewerber an dem Auswahlwettbewerb oder dem Programm bewerben können, sofern sie die Zulassungskriterien erfüllen („G zu N“-Regelung), und bringt ihre Hoffnung zum Ausdruck, dass sowohl das Programm für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes als auch die „G zu N“-Regelung die geografische Vertretung unterrepräsentierter und nicht repräsentierter Mitgliedstaaten verbessern werden;

38. *nimmt Kenntnis* von der Durchführung des neuen Programms für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes und ersucht den Generalsekretär, den Fortschritt des Programms im Hinblick auf die Erreichung einer verbesserten geografischen Vertretung unterrepräsentierter und nicht repräsentierter Mitgliedstaaten zu überwachen;

39. *ersucht* den Generalsekretär, für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes auch weiterhin angemessene und wirksame Weiterbildungsmaßnahmen vorzusehen, unter Berücksichtigung der wichtigen Rolle, die das Programm für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes bei der Verbesserung der geografischen Vertretung unterrepräsentierter und nicht repräsentierter Mitgliedstaaten und bei der Sicherstellung der laufenden Verjüngung des Sekretariats spielt;

40. *hebt hervor*, dass Bewerber, die die Prüfung für das Programm für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes ablegen, durch die geografische Lage ihres Prüfungsorts weder einen Vorteil noch einen Nachteil erfahren sollen;

41. *ersucht* den Generalsekretär, die Methode und das Format der Prüfung für das Programm für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes umfassend zu überprüfen, einschließlich der damit verbundenen Kosten, und zugleich sicherzustellen, dass für Bewerber aus allen Teilen der Welt die gleichen Ausgangsbedingungen gelten, um zu gewährleisten, dass die Prüfung so effizient, wirksam und gerecht wie möglich durchgeführt wird, und der Generalversammlung auf ihrer neunundsechzigsten Tagung unter Vorlage konkreter Vorschläge darüber Bericht zu erstatten;

42. *ersucht* den Generalsekretär *außerdem*, sich verstärkt darum zu bemühen, mögliche Bewerber für das Programm für Nachwuchskräfte des Höheren Dienstes aus teilnehmenden und teilnahmeberechtigten Ländern zu erreichen;

43. *bekundet ihre ernste Besorgnis* darüber, dass die Verwirklichung des Ziels der Geschlechterparität im System der Vereinten Nationen nach wie vor nicht vorankommt, und ersucht den Generalsekretär erneut, seine Bemühungen zur Erreichung und Überwachung de

i) quantifizierbare wesentliche Leistungsindikatoren und Vorgaben in Bezug auf die Ziele, gemäß dem Rahmen für Mobilität und Laufbahnentwicklung, einschließlich einer gerechteren Lastenteilung und der Schaffung von Chancengleichheit für internationale Bedienstete an Härtedienstorten und an Amtssitzdienstorten;

j) eine Analyse der möglichen Auswirkungen der vorgeschlagenen Mobilitätspolitik auf die geografische Verteilung der Bediensteten;

k) eine Bewertung der möglichen Belastungen, die durch mit der Mobilitätspolitik zusammenhängende Klagen für das System der internen Rechtspflege der Organisation entstehen könnten, sowie Vorschläge zur Begrenzung dieser Belastungen eingedenk der Verpflichtungen und Verbindlichkeiten aufgrund der bestehenden Regelungen in Bezug auf die Anstellungsverträge;

58. *nimmt Kenntnis* von Ziffer 111 des Berichts des Beratenden Ausschusses;

59. *ersucht* den Generalsekretär, zusätzlich zu dem vorgeschlagenen Rahmen für Mobilität und Laufbahnentwicklung einen Alternativvorschlag zu entwerfen und der Generalversammlung auf ihrer achtund-

75. *nimmt Kenntnis* von der Absicht des Generalsekretärs, die bestehende Politik zum Schutz vor Vergeltung für Bedienstete, die Verfehlungen in der Organisation melden, umfassend zu prüfen, und ersucht den Generalsekretär, die Erarbeitung diesbezüglicher Modalitäten zu beschleunigen und der Generalversammlung auf ihrer neunundsechzigsten Tagung darüber Bericht zu erstatten;

76. *äußert sich zuversichtlich*, dass der Generalsekretär die Urteile des Gerichts der Vereinten Nationen für dienstrechtliche Streitigkeiten und des Berufungsgerichts der Vereinten Nationen in Bezug auf die Vergabe und die Kündigung von Arbeitsverträgen im Sekretariat befolgen wird;

77. *ersucht* den Generalsekretär, über die Verbesserungen im Verfahren für die Meldung von Verfehlungen, die Tatsachenermittlung und die Beilegung von durch Verfehlungen entstandenen Situationen Bericht zu erstatten, unter anderem über die folgenden Themen:

- a) das Verhältnis zwischen der vom Ethikbüro gehandhabten Politik und den verschiedenen Aufsichts-, Rechtsprechungs-, Disziplinar- und Streitbeilegungsmechanismen der Organisation;
- b) interne Mechanismen für die Meldung von Verfehlungen, auch über den Dienstweg;
- c) abteilungsexterne Mechanismen für die Meldung von Verfehlungen.

Verabschiedet auf der 73. Plenarsitzung am 12. April 2013, ohne Abstimmung, auf Empfehlung des Ausschusses (A/67/817, Ziff. 6).

Die Generalversammlung,

unter Hinweis auf ihre früheren Resolutionen über die Gemeinsame Inspektionsgruppe, insbesondere die Resolutionen 31/192 vom 22. Dezember 1976, 50/233 vom 7. Juni 1996, 54/16 vom 29. Oktober 1999, 57/284 A und B vom 20. Dezember 2002, 58/286 vom 8. April 2004, 59/267 vom 23. Dezember 2004, 60/258 vom 8. Mai 2006, 61/238 vom 22. Dezember 2006, 61/260 vom 4. April 2007, 62/226 vom 22. Dezember 2007, 62/246 vom 3. April 2008, 63/272 vom 7. April 2009, 64/262 vom 29. März 2010, 65/270 vom 4. April 2011 und 66/259 vom 9. April 2012,

in Bekräftigung der Satzung der Gruppe ⁵⁹(1) ~~1517~~