



Verwaltungsrat

357.bis Tagung, Genf, 7. September 2026

Sektion Programm-, Finanz- und Verwaltungsfragen

PFA

Datum: 17. August 2026

Original: Englisch

Erster Punkt der Tagesordnung

Verringerung der Anzahl der Stellen im Rahmen des Notfallplans für die Zweijahresperiode 2026–27

► Einleitung

1. Auf seiner 357. Tagung (Juni 2026) bestätigte der Verwaltungsrat im Rahmen der Erörterung des Notfallplans für die Zweijahresperiode 2026–27, dass der Generaldirektor mit der Umsetzung der erforderlichen Notfallmaßnahmen fortfahren soll. Diese sollen sich auf die in den Absätzen 13 bis 20 der Vorlage GB.357/PFA/4 beschriebenen Maßnahmen stützen, jedoch nicht darauf beschränkt sein, und dabei die vom Verwaltungsrat erteilten Leitvorgaben berücksichtigen, indem:
 - i) auf der Grundlage thematischer Prioritäten ein faires und transparentes Verfahren zur Ermittlung von möglicherweise aufzuhebenden Positionen durchgeführt wird, unter Wahrung der strategischen Kompetenzen und der Funktionen zur Aufrechterhaltung von Kapazitäten, die für die Erfüllung des Mandats, die Gewährleistung der Rechtskonformität und die Wahrnehmung von Aufsichtsfunktionen unerlässlich sind, wobei mögliche weitere Einsparungen bei den Nichtpersonalkosten gebührend zu berücksichtigen sind;
 - ii) ein konstruktiver sozialer Dialog mit der Personalvertretung geführt wird – im Einklang mit der Absichtserklärung über den geltenden Rahmen für den sozialen Dialog im Kontext der IAO-Reform, der Rahmenvereinbarung über Personalanpassungsmaßnahmen und der Personalordnung – über die Auswirkungen auf die Bediensteten, die Auswahlkriterien, deren Anwendung auf alle Vertragsarten sowie geeignete Unterstützungsmaßnahmen für betroffene Bedienstete, wobei die Notwendigkeit eines rechtzeitigen Handelns gebührend zu berücksichtigen ist.¹

¹ GB.357/Record, S. 8–9; GB.357/PFA/4/Decision.

2. Im Rahmen des vom Verwaltungsrat auf seiner 357. Tagung (Juni 2026) erörterten Notfallplans empfahl das Amt die Option 2, wie in der Vorlage GB/357/PFA/4, Absatz 19, dargelegt. Diese Option zielt darauf ab, die Fachkapazitäten des Amtes so weit wie möglich aufrechtzuerhalten, ohne die Verwirklichung des Reformziels der Stärkung der Kapazitäten in den Regionen zu beeinträchtigen. Das Amt führte zudem eine detaillierte Analyse der Funktionen basierend auf ihrer kritischen Bedeutung für die Erfüllung des Mandats der IAO durch, wobei den thematischen Prioritäten, dem vom Verwaltungsrat auf seiner 356. Tagung (März 2026) gebilligten Rahmen für die Neuausrichtung von Prioritäten sowie den operationellen Erfordernissen Rechnung getragen wurde. Die Überprüfung der Funktionen und die allgemeine Umsetzung der Notfallmaßnahmen erfolgten zudem auf der Grundlage einer Risikoanalyse. Die Funktionen zur Gewährleistung der Rechtskonformität und zur Wahrnehmung von Aufsichtsfunktionen sowie ACTRAV und ACT/EMP waren von dieser Überprüfung ausgenommen.
3. Unter Berücksichtigung der Leitvorgaben des Verwaltungsrats, wonach Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Bediensteten haben könnten, gleichermaßen Bedienstete mit unbefristetem Vertrag (Without limit of time – WLT) und Bedienstete mit befristetem Vertrag (Fixed-term – FT) betreffen sollten, stellte das Amt fest, dass gemäß den in der Personalordnung vorgesehenen Bestimmungen im Fall von Bediensteten mit unbefristetem Vertrag ein zusätzlicher Schritt erforderlich ist. Gemäß Artikel 11.5 a) der Personalordnung muss die Anzahl der „Stellen“ vermindert werden, bevor eine Entlassung von Bediensteten mit unbefristetem Vertrag aus dem Dienst in Betracht gezogen werden kann.² Diese Bestimmung wurde zuletzt im Jahr 1988 abgeändert³ und ist seitdem nie angewandt worden.

► Aktuelle Informationen über den sozialen Dialog

4. Das Amt hat seit der Annahme des Beschlusses durch den Verwaltungsrat und im Einklang mit der Absichtserklärung über den geltenden Rahmen für den sozialen Dialog im Kontext der IAO-Reform sowie mit der Rahmenvereinbarung über Personalanpassungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der IAO-Reform und möglichen Notfallmaßnahmen den Dialog mit der Personalvertretung im Rahmen des Gemeinsamen Ausschusses fortgesetzt. Ein gemeinsamer Fahrplan mit den verschiedenen Stufen des Gesamtprozesses wurde erarbeitet, eine Vereinbarung über freiwillige Notfallmaßnahmen für IAO-Bedienstete unterzeichnet und Verhandlungen zwischen dem Amt und dem Vorstand der Personalvertretung über verschiedene Elemente der Personalanpassungsmaßnahmen, darunter die Kriterien für die Bestandsaufnahme der Qualifikationen sowie die Zuordnung und Verlagerung von Bediensteten, die Kommunikation mit potenziell betroffenen Bediensteten sowie Maßnahmen für deren Unterstützung, abgeschlossen oder weitergeführt. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Vorlage werden außerdem die Verhandlungen über ein neues Programm für die freiwillige Beendigung von Arbeitsverhältnissen fortgeführt, mit dem Ziel, betriebsbedingte Entlassungen auf ein Minimum zu beschränken.

² Artikel 11.5 a) der Personalordnung lautet wie folgt: „Der Generaldirektor kann nach Anhörung des Gemeinsamen Verhandlungsausschusses einen Bediensteten mit unbefristetem Vertrag aus dem Dienst entlassen, wenn die Erfordernisse des Dienstes eine Verminderung des Personals und damit eine Verminderung der Stellen bedingen. Einem Bediensteten mit unbefristetem Vertrag, der auf Grund dieses Absatzes aus dem Dienst entlassen wurde, ist für die Dauer von zwei Jahren nach Inkrafttreten dieser Dienstentlassung jede freie Stelle, für die er nach Ansicht des Generaldirektors, der hierzu den Personalbeschaffungs-, Zuweisungs- und Mobilitätsausschuss anhört, die erforderlichen Qualifikationen besitzt, anzubieten.“

³ GB.241/PFA/8/4, Abs. 18–19 und Abs. 27; GB.241/6/22, Abs. 50; GB.241/PV (Rev.), S. VIII/2.

5. Die Personalvertretung teilt nicht die Auslegung des Amtes von Artikel 11.5 der Personalordnung in Bezug auf die Befugnis des Verwaltungsrats, den notwendigen Beschluss über eine Verminderung der Stellen zu fassen, sondern vertritt die Auffassung, dass hierfür eine ausdrückliche Übertragung von Befugnissen durch die Internationale Arbeitskonferenz erforderlich wäre.

► Rechtlicher Rahmen

6. Die IAO bietet Bediensteten drei Arten von Anstellungen an: Kurzzeit (Short-term – ST), Befristet (Fixed-term – FT) und Unbefristet (Without limit of time – WLT). ST-Verträge werden für einen Zeitraum von weniger als einem Jahr abgeschlossen, während FT-Verträge für ein bis fünf Jahre vereinbart und verlängert werden können.⁴ WLT-Verträge gelten bis zum Erreichen des obligatorischen Ruhestandsalters der jeweiligen Bediensteten. FT-Ernennungen werden standardmäßig bei der Neueinstellung von Bediensteten auf Positionen gewährt, während WLT-Ernennungen gemäß Artikel 4.6 d) der Personalordnung Bediensteten vorbehalten sind, die eine Reihe von Kriterien betreffend gute Führung, Leistung, Dienstzeit sowie Eignung für eine Berufslaufbahn in der Organisation erfüllen, unter Berücksichtigung ihres Kompetenzbereichs und der voraussichtlichen Erfordernisse der Organisation. Gemäß der Personalordnung führt eine WLT-Ernennung zu einem besonderen rechtlichen Status für die jeweiligen Bediensteten, der sie grundsätzlich vor jeglichem Risiko des Arbeitsplatzverlusts oder der Arbeitsplatzunsicherheit schützen soll.⁵
7. Dieser spezielle rechtliche Status ist insbesondere im Zusammenhang mit der Entlassung eines Bediensteten mit unbefristetem Vertrag aus dem Dienst von Bedeutung: Gemäß Artikel 11.5 a) der Personalordnung „[kann d]er Generaldirektor nach Anhörung des Gemeinsamen Verhandlungsausschusses einen Bediensteten mit unbefristetem Vertrag aus dem Dienst entlassen, wenn die Erfordernisse des Dienstes eine Verminderung des Personals **und damit eine Verminderung der Stellen bedingen**“ (Artikel 11.5 a); Hervorhebung hinzugefügt). Im Gegensatz dazu kann der Generaldirektor Bedienstete mit befristetem Vertrag aus dem Dienst entlassen, „wenn die Erfordernisse des Dienstes eine Verminderung des Personals bedingen“, ohne dass zusätzliche Schritte notwendig sind (Artikel 11.4 Absatz 1 a) der Personalordnung).
8. Es ist zweckmäßig, die einschlägige Terminologie zu erläutern. Gemäß Artikel 2.1 Absatz 1 der Personalordnung werden „Stellen“ „im Haushalt der Organisation festgelegt“ oder „vom Verwaltungsrat mittels besonderer Mittel geschaffen, die der Organisation zu diesem Zweck zur Verfügung gestellt werden können“. Der Begriff „Stellen“ ist von zwei anderen in der Personalordnung verwendeten Begriffen abzugrenzen, nämlich von den Begriffen „Arbeitsplätze“ und „Positionen“, die sich auf die einem Bediensteten zugewiesenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten beziehen.
9. Artikel 11.5 der Personalordnung wurde auf der 241. Tagung (November 1988) des Verwaltungsrats abgeändert, um den Entwicklungen hinsichtlich des Stellenkonzepts und der Steuerung von WLT-Anstellungen Rechnung zu tragen. In Anbetracht der Tatsache, dass der Verwaltungsrat nun zum ersten Mal ersucht wird, Artikel 11.5 in seiner abgeänderten Fassung anzuwenden, kann es zweckmäßig sein, die wesentlichen Elemente dieser Reform in Erinnerung zu rufen. Damals erklärte das Amt, dass eine Stelle nach dem ursprünglichen Konzept „[sowohl] eine Arbeitskomponente [als auch] eine Haushaltskomponente“ habe.⁶ Die Arbeitskompo-

⁴ Artikel 4.6 e) der Personalordnung.

⁵ Verwaltungsgericht der IAO, Urteil Nr. 2468, Erwägungsgrund 16.

⁶ GB.241/PFA/8/4, Abs. 7.

nente ergab sich aus den Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die als hinreichend langfristig angesehen wurden, um die Schaffung einer Haushaltsstelle zu rechtfertigen, während die Haushaltskomponente sich aus der Tatsache ergab, dass der Verwaltungsrat und die Konferenz die Zahl der unbefristeten Verträge kontrollierten, die der Generaldirektor gewähren konnte.⁷

10. Entwicklungen, die in den 1960er Jahren begannen und durch die Notwendigkeit bedingt waren, die Bediensteten des IAA flexibler einzusetzen, um der Diversifizierung und Ausweitung seines Tätigkeitsbereichs zu entsprechen, haben dieses Stellenkonzept wesentlich verändert. Mit der Einführung von Programmhaushalten im Jahr 1967 wurden die Personalmittel nicht mehr in Stellen, sondern in „Personenjahren“ ausgedrückt und Tätigkeitsprogrammen statt organisatorischen Einheiten zugewiesen. 1988 wurde zudem festgestellt, dass Stellen im ursprünglichen Sinn dieses Begriffs „weitgehend ihre Identität verloren haben und nicht mehr mit bestimmten Mitteln und Arbeitsaufgaben gleichgesetzt werden können“.⁸
11. Bei der Reform von 1988 wurde jedoch der Verweis auf die Stellen in Artikel 11.5 der Personalordnung beibehalten, da es für wünschenswert erachtet wurde, an dem Konzept einer Berufslaufbahn festzuhalten, und weil man der Auffassung war, es wäre „unklug zu erwarten, dass die Konferenz und der Verwaltungsrat auf die ihnen durch das Stellensystem übertragene Kontrolle des Verhältnisses zwischen Laufbahnpersonal und Gesamtpersonal verzichten würden“.⁹ Gleichzeitig wurde die Vorstellung aufgegeben, dass eine Stelle einen bestimmten langfristigen oder ständigen Arbeitsinhalt repräsentiert. Eine Stelle würde stattdessen die Ermächtigung bedeuten, einen unbefristeten Beschäftigungsvertrag zu gewähren und das Stellensystem mit den Flexibilitätsanforderungen der Programmhaushalte in Einklang zu bringen.¹⁰ In diesem Zusammenhang stellte das Amt klar, dass Artikel 11.5 „nur in Anspruch genommen würde, wenn eine Verminderung der gesamten Personalmittel im genehmigten Programm und Haushalt auch eine Verminderung der Stellen bedeutete“, ohne die Aufhebung einer bestimmten Stelle zu bedingen.¹¹
12. In der Praxis wurden die Stellen vor 1988 im Programm und Haushalt einzeln nach Personal-kategorie, Dienstgrad und Organisationseinheit ausgewiesen, wobei die Befugnis zur Aufhebung dieser Stellen bei der Internationalen Arbeitskonferenz lag. WLT-Verträge wurden auf Grundlage dieser Planstellen gewährt, in der Regel im Rahmen eines Auswahlverfahrens, während befristete Anstellungen für vorübergehenden Bedarf genutzt wurden. Seit 1988 entspricht die Anzahl der „Stellen“ der Höchstzahl der WLT-Ernennungen, die der Generaldirektor zu einem bestimmten Zeitpunkt gewähren kann. Die Befugnis, die dem Generaldirektor übertragen wurde, WLT-Ernennungen zu gewähren, spiegelt sich in einem Stellenplan wider, in dem für jede Besoldungsgruppe eine Obergrenze festgelegt ist. Seit 2005 wird dieser Stellenplan der Internationalen Arbeitskonferenz nicht mehr vorgelegt.¹² Eine Übersicht über die Entwicklung des Systems der Haushaltsstellen findet sich im Anhang.

⁷ GB.241/PFA/8/4, Abs. 7. Artikel 2.1 der 1969 angenommenen Personalordnung wurde im Rahmen der Reform von 1988 nicht abgeändert.

⁸ GB.241/PFA/8/4, Abs. 8 und 9.

⁹ GB.241/PFA/8/4, Abs. 14.

¹⁰ GB.241/PFA/8/4, Abs. 14.

¹¹ GB.241/PFA/8/4, Abs. 18.

¹² Siehe Anhang, Abs. 14. In diesem Zusammenhang ist der Stellenplan von einer Personaltabelle/einem Organigramm zu unterscheiden, in der bzw. in dem die Positionen innerhalb einer Organisation aufgeführt sind, für die Mittel bereitgestellt wurden. Bei der IAO beruht die Finanzierung des Programms nicht auf einer bestimmten Personaltabelle, sondern auf Personalarbeitsmonaten.

13. Artikel 11.5 der Personalordnung der IAO enthält keine Regelung darüber, welches Organ befugt ist, die Anzahl der Planstellen für WLT-Verträge („unbefristete Stellen“) zu verringern. Gemäß der Praxis der Organisation – sowohl vor als auch nach der Reform des Systems der Haushaltsstellen im Jahr 1988 – sind diese Verringerungen grundsätzlich im Zuständigkeitsbereich der Internationalen Arbeitskonferenz verblieben, wobei der Verwaltungsrat in bestimmten Fällen befugt ist, die erforderliche Billigung zu erteilen, unter anderem im Fall einer ausdrücklichen Übertragung von Befugnissen durch die Konferenz an den Verwaltungsrat.
14. Zwar würde ein Beschluss der Internationalen Arbeitskonferenz die solideste institutionelle Grundlage bieten, doch das Amt ist der Ansicht, dass der Verwaltungsrat befugt ist, im Rahmen des Notfallplans für die Zweijahresperiode 2026–27 eine Verringerung der Anzahl der Stellen zu beschließen. Insbesondere ergeben sich die vorgeschlagenen Notfallmaßnahmen aus Einnahmeausfällen und betreffen die ordnungsgemäße Verwaltung und Verwendung der Mittel der Organisation, was gemäß Artikel 13 Absatz 5 der Verfassung in den verfassungsmäßigen Zuständigkeitsbereich des Generaldirektors und des Verwaltungsrats fällt. Somit hätte eine begrenzte Verminderung der Stellen unter Beibehaltung des Verhältnisses zwischen WLT- und FT-Anstellungen keinerlei Auswirkungen auf den Beschluss der Konferenz in Bezug auf das gegenwärtige Programm und den gegenwärtigen Haushalt. Darüber hinaus rechtfertigen auch die außergewöhnlichen und schwierigen finanziellen Umstände die Ausübung dieser Befugnis durch den Verwaltungsrat, da dringend Maßnahmen zur Verhinderung einer weiteren Verschlechterung der Finanzlage der Organisation ergriffen werden müssen, vorausgesetzt, der Beschluss des Verwaltungsrats wird der Konferenz mitgeteilt. Letztendlich steht dieser Ansatz im Einklang mit der Entwicklung des Stellenkonzepts, das die Grundlage für die Abänderung von Artikel 11.5 der Personalordnung von 1988 bildete: Stellen werden nicht mehr einzeln ausgewiesen oder der Konferenz zur Genehmigung vorgelegt; stattdessen genehmigt die Konferenz das Gesamtarbeitsprogramm der Organisation und die entsprechenden Haushaltsmittel.
15. Zusammenfassend ist festzustellen, dass Artikel 11.5 a) der Personalordnung eine konkrete Einschränkung des Ermessensspielraums des Generaldirektors in Bezug auf Bedienstete mit WLT-Anstellung beinhaltet. Wenn die Erfordernisse des Dienstes eine Verminderung des Personals bedingen, muss der Generaldirektor zunächst einen Beschluss der Leitungsorgane der IAO zur Verringerung der Anzahl der Stellen einholen, bevor eine Entscheidung über die Entlassung von Bediensteten mit WLT-Status aus dem Dienst getroffen wird. Die Rolle des Verwaltungsrats beschränkt sich auf diese Phase im Leitungsprozess, das heißt sein Beschluss betrifft lediglich die Frage, ob die Anzahl der Stellen verringert werden soll, und bestimmt nicht etwaige Auswirkungen auf die einzelnen Bediensteten. Sobald der Verwaltungsrat die vorgeschlagene Verminderung der Stellen gebilligt hat, geht die Verantwortung an den Generaldirektor über, zu entscheiden, ob Entlassungen notwendig sind und, falls ja, welche Bediensteten davon betroffen sind. Vor der Beendigung von Arbeitsverhältnissen wird sich der Generaldirektor gemäß Artikel 11.5 a) der Personalordnung mit dem Gemeinsamen Verhandlungsausschuss beraten.

► Vorgeschlagene Verringerung der Anzahl der Stellen

16. Mit der Reform von 1988 wurde diese Verbindung zwischen den einzelnen unbefristeten Stellen und einer spezifischen Haushaltszuweisung aufgehoben. Seitdem werden die Personalmittel im genehmigten Programm und Haushalt kontinuierlich in Arbeitsmonaten ausgewiesen. Die Gesamtzahl der veranschlagten Arbeitsmonate geteilt durch 24 (Anzahl der Monate

einer Zweijahresperiode) ergibt die Gesamtzahl der aus dem ordentlichen Haushalt vollständig finanzierbaren Positionen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ).

17. Dieser Stellenplan wurde bis 2005 in den Programm- und Haushaltsvorschlägen des Generaldirektors veröffentlicht.¹³ Seitdem wurde auf eine Veröffentlichung verzichtet.¹⁴ Die Gesamtzahl der unbefristeten Stellen im Rahmen des ordentlichen Haushalts (1.254) hat sich seit 1986 nicht verändert. Gemäß dem Stellenplan sind 166 Stellen des Höheren Dienstes und 62 Stellen des Allgemeinen Dienstes vor der Reform von 1988 blockiert worden. In der Praxis wurden diese als blockiert deklarierten unbefristeten Stellen konsequent aus dem Verfahren zur Gewährung von WLT-Verträgen ausgeschlossen, wodurch die Höchstzahl der WLT-Ernennungen auf 1.026 reduziert wurde. Das Blockieren dieser Positionen hat keine weiteren praktischen Auswirkungen.
18. Wie dem Verwaltungsrat auf seiner 357. Tagung (Juni 2026) mitgeteilt wurde, werden auf der Grundlage der prognostizierten Liquiditäts- und Finanzlage des Amtes für die laufende Zweijahresperiode und unter der Annahme, dass die Maßnahmen zur Begrenzung der Nichtpersonalkosten fortgeführt und ausgeweitet sowie Neueinstellungen bis Dezember 2027 ausgesetzt werden, für den verbleibenden Zeitraum Einsparungen in Höhe von rund 22 Millionen US-Dollar erforderlich sein. Dies würde einer Verringerung um rund 120 VZÄ-Positionen mit Wirkung vom 1. Januar 2027 entsprechen. Diese im ersten Halbjahr der Zweijahresperiode vorgenommene Schätzung kann sich aufgrund aktualisierter Bewertungen der Finanzlage des Amtes ändern. Sie erfolgte unter der Annahme, dass sich das erwartete Haushaltsdefizit infolge ausbleibender Zahlungen der noch ausstehenden Pflichtbeiträge von Mitgliedstaaten nicht weiter erhöht. Angesichts der Komplexität der Berechnungen und Schätzungen wird vorgeschlagen, den Verwaltungsrat auf seiner Sondertagung im September 2026 über etwaige Änderungen der Finanzlage des Amtes sowie über die Fortschritte bei der Umsetzung der Notfallmaßnahmen in Kenntnis zu setzen.
19. Im Programm und Haushalt für 2026–27 sind im Rahmen des ordentlichen Haushalts 1.026 Planstellen als Grundlage für die Gewährung von WLT-Anstellungen vorgesehen. Dies entspricht 61 Prozent der 1.670 VZÄ-Positionen, die in der Zweijahresperiode 2026–27 aus dem ordentlichen Haushalt finanziert werden, wie in der nachstehenden Tabelle dargelegt. Unter Berücksichtigung dieses Anteils schätzt das Amt, dass eine Verringerung um rund 120 VZÄ-Positionen eine Verminderung von bis zu 73 (unbefristeten) Stellen bedingen würde. Dies würde eine Ermächtigung des Generaldirektors bedeuten, bis zu 73 Bedienstete mit unbefristetem Vertrag aus dem Dienst zu entlassen.

	Positionen (VZÄ)*	Stellen**	Anteil
Programm und Haushalt für 2026–27; operativer Haushalt	1.670	1.026	61%
Geschätzte Verringerung	120	73	61%

* Gesamtzahl der aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Arbeitsmonate geteilt durch 24 (Dauer einer Zweijahresperiode).

** Beruhend auf der Anzahl der unbefristeten Stellen im Rahmen des ordentlichen Haushalts nach Abzug der blockierten Stellen (1.254 – 62 – 166 = 1.026); siehe hierzu Anhang, Abs. 9.

¹³ Programm- und Haushaltsvorschläge für 2006–07, [GB.292/PFA/8\(Rev.\)](#), Informatorischer Anhang 4.

¹⁴ Programm- und Haushaltsvorschläge für 2008–09, [GB.298/PFA/13](#), S. 83 (Fußnote mit Sternchen).

20. Der Verwaltungsrat könnte beschließen, dass die Konferenz auf ihrer 115. Tagung (Juni 2027) über die vorgeschlagene Verminderung der Stellen in Kenntnis gesetzt wird, was eine außerordentliche Maßnahme im Zusammenhang mit der Umsetzung des Programms und Haushalts für 2026–27 aufgrund des geschätzten Haushaltsdefizits darstellt. Das Amt würde einen Bericht erstellen, der dem Verwaltungsrat auf seiner 359. Tagung (März 2027) zur Prüfung vorgelegt werden würde. Der Bericht würde vom Verwaltungsrat an die Konferenz weitergeleitet und könnte von der Konferenz zur Prüfung an den Finanzausschuss verwiesen werden.¹⁵
21. Es herrscht weiterhin anhaltende Unsicherheit hinsichtlich des Eingangs der Einnahmen aus Pflichtbeiträgen. Bei den Beratungen des Verwaltungsrats sowie bei der Vorbereitung des Programms und Haushalts für 2028–29 muss den Auswirkungen dieser Unsicherheit Rechnung getragen werden.
22. In Anbetracht der gegenwärtigen Finanzlage hat das Amt die Verringerung und Vermeidung von Nichtpersonalkosten so weit wie möglich ausgeschöpft. Dennoch müssen den Schätzungen zufolge zur Schließung der verbleibenden Finanzierungslücke 120 Bedienstete aus dem Dienst entlassen werden. Gemäß der Rahmenvereinbarung über Personalanpassungsmaßnahmen wird das Amt zunächst das Verfahren zur weitestmöglichen Vermeidung unfreiwilliger Beendigungen von Arbeitsverhältnissen abschließen. Jede Entscheidung über die Beendigung einer Anstellung wird vom Generaldirektor im Einklang mit der Personalordnung sowie unter gebührender Berücksichtigung der laufenden Beratungen und Verhandlungen mit der Personalvertretung getroffen.

► Beschlussentwurf

23. Der Verwaltungsrat hat

- (a) **von den Informationen über die Finanzlage der IAO sowie von dem in Absatz 18 der Vorlage GB.357bis/PFA/1 angegebenen erforderlichen Einsparungsbetrag Kenntnis genommen;**
- (b) **die Verminderung von bis zu 73 (unbefristeten) Stellen beruhend auf der in Absatz 19 der Vorlage GB.357bis/PFA/1 dargelegten Schätzung und dem dort beschriebenen Ansatz genehmigt und anerkannt, dass die Erfordernisse des Dienstes dies bedingen;**
- (c) **den Generaldirektor ersucht, dem Verwaltungsrat auf seiner 358. Tagung (November 2026) unter dem Tagesordnungspunkt GB.358/PFA/2 über die Umsetzung dieses Beschlusses Bericht zu erstatten sowie aktuelle Informationen über die Finanzlage und die Einsparungsprognosen, die Umsetzung der freiwilligen Notfallmaßnahmen, den Personalanpassungsprozess sowie weitere gegebenenfalls erforderliche Notfallmaßnahmen vorzulegen.**

¹⁵ Gemäß Artikel 11.2 d) der Geschäftsordnung der Konferenz ist der Finanzausschuss befugt, „jede Verwaltungsfrage oder sonstige Frage, die von der Konferenz an ihn verwiesen wird,“ zu prüfen.

► Anhang

Entwicklung des Systems der Haushaltsstellen

1. Das System der Haushaltsstellen betrifft zwei unterschiedliche Aspekte der Steuerung der IAO: den Haushaltsprozess sowie die Vertragspolitik in Bezug auf die Bediensteten.
2. Das Konzept eines ständigen Personalbestands des Amtes ist seit der Gründung der IAO in ihrem rechtlichen Rahmen verankert. Seit 1930 wird dieses Konzept durch unbefristete Anstellungen umgesetzt.¹ Gleichzeitig wurde der Generaldirektor ermächtigt, „temporäre Bedienstete“ für einen befristeten Zeitraum anzustellen.

Entwicklung der Haushalts- und Personalsteuerung

3. Aus haushaltsspezifischer Sicht wurden die Haushalte der IAO in den ersten Jahrzehnten nach Ausgabenart gegliedert, sodass getrennte Mittelzuweisungen für die Gehälter von „unbefristeten Stellen“ und für „temporäre Unterstützung“ vorgesehen waren.² Die ersten Haushalte, die ab 1947 von der Internationalen Arbeitskonferenz in eigener Zuständigkeit verabschiedet wurden, enthielten ein Verzeichnis der Gehälter der zum ständigen Personalbestand gehörenden Bediensteten, in dem auch die unbefristeten Stellen aufgeführt waren.³
4. Zwischen 1948 und 1962 änderte der Verwaltungsrat die Personalordnung und ermöglichte es dem Generaldirektor, Bedienstete mit unbefristeten Stellen für eine bestimmte Zeit zu ernennen.⁴ In den Jahren 1968 und 1981 billigte der Verwaltungsrat Änderungen der Einstellungsverfahren, wodurch die unterschiedlichen Verfahren für befristete Anstellungen und unbefristete Anstellungen schrittweise aufgehoben wurden.⁵ 1977 vereinheitlichte der Verwaltungsrat zudem das System der Leistungsbeurteilung für Bedienstete mit unbefristeten Anstellungen und für Bedienstete mit befristeten Anstellungen, die aus dem ordentlichen Haushalt finanziert wurden.⁶
5. 1963 wurde der Generaldirektor ermächtigt, im Jahresverlauf einzelne Stellen anderen Organisationseinheiten des Amtes zuzuweisen, ohne vorher die Genehmigung des Verwaltungsrats einzuholen.⁷
6. Mit der Einführung der Programmhaushalte ab 1967 wurde im Haushalt nicht länger zwischen „unbefristeten Stellen“ und „temporärem Personal“ unterschieden. Stattdessen bezogen sich die Erläuterungen zum Haushalt auf die Zahl der zur Durchführung der vorgeschlagenen

¹ Im [Noblemaire-Bericht](#) des Völkerbundes von 1920 (S. 8–9) waren langfristige Anstellungen empfohlen worden, während der Bericht des [Ausschusses der Dreizehn](#) des Völkerbundes von 1930 (Abs. 16–19) Anstellungen „auf unbestimmte Zeit“ oder „durch eine Altersgrenze befristet“ empfahl. Siehe Artikel 5 der [Fassung der Personalordnung von 1922](#) und Artikel 10 b (2) der [Fassung der Personalordnung von 1932](#), in denen Ernennungen für unbefristete Zeit erstmals erwähnt wurden.

² Siehe beispielsweise IAO, [Budget for the Year 1965](#), 1964, S. 6.

³ Siehe beispielsweise IAO, [Budget for the Twenty-Ninth Financial Period \(1947\)](#), 1946, S. 7.

⁴ Siehe Artikel 10 c) (1) der Fassung der Personalordnung von 1948 ([GB.107/15/37](#), Anhang A, S. 7), Artikel 13 iv) und Artikel 22 b) der Fassung der Personalordnung von 1952 ([GB.118/FA/D.14](#), Anhang, S. 14 und S. 19), Artikel 13 (3) und Artikel 22 d) der Fassung der Personalordnung von 1957 ([GB.137/8/22](#), Anhang III, S. 8 und S. 16) sowie Artikel 22 d) in der überarbeiteten Fassung von 1960 ([GB.147/FA/D.27/6](#), Anhang, S. 3).

⁵ [GB.173/FA/12/16](#) und [GB.215/PFA/10/9](#).

⁶ Siehe [GB.203/PFA/13/14](#), Anhang III, S. 31.

⁷ Siehe [GB.241/PFA/8/4](#), Abs. 8.

Programme erforderlichen Personenjahre und „nicht ausdrücklich auf die Schaffung von Stellen oder auf die zur Finanzierung der Anstellung von temporärem Personal erforderlichen Mittel“.

7. In den Jahren 1969 und 1973 ermächtigte der Verwaltungsrat den Generaldirektor, Stellen neu einzustufen, ohne dass hierfür eine Genehmigung im Rahmen der Annahme des Programms und Haushalts durch die Konferenz erforderlich war.⁸

Verringerung von Personal in den 1970er Jahren

8. Angesichts der finanziellen Schwierigkeiten in den 1970er Jahren sah sich das Amt – in der Erwägung, dass „eine Nichtverlängerung weiterer befristeter Verträge zum Schutz von [Bediensteten] mit unbefristeten Verträgen, ohne Rücksicht auf die geforderten Fertigkeiten, [...] für die Durchführung des Programms ernste Folgen [hätte]“ – veranlasst, den ständigen Personalbestand zu verringern.⁹
9. Der Verwaltungsrat erhielt von der Konferenz eine übertragene Befugnis für die Aufhebung von unbefristeten Stellen, wobei jedoch die Notwendigkeit einer solchen Befugnisübertragung in Frage gestellt wurde.¹⁰ 1976 hob der Verwaltungsrat in Ausübung dieser übertragenen Befugnis 51 Stellen auf.¹¹ Auf der Grundlage einer erneuten Befugnisübertragung hob der Verwaltungsrat im Jahr 1977 weitere 110 Stellen auf.¹² In beiden Fällen führte die Aufhebung von Stellen nicht zwangsläufig zu unfreiwilligen Beendigungen von Arbeitsverhältnissen von Bediensteten mit unbefristetem Vertrag, da alternative Lösungen gefunden wurden.¹³
10. Zeitgleich mit der Aufhebung von Stellen nahm der Verwaltungsrat Kenntnis von den Entscheidungen des Generaldirektors, unbesetzte Stellen „zu blockieren“, sodass für diese Stellen keine unbefristeten Anstellungen mehr gewährt werden konnten.¹⁴ Einige Jahre später beschloss der Verwaltungsrat, einen Teil dieser Stellen wieder freizugeben.¹⁵

Die Reform von 1988

11. Die Erfahrungen der 1970er Jahre verdeutlichten die Schwierigkeiten der Organisation bei der Anwendung des Systems der Haushaltsstellen in Zeiten finanzieller Engpässe. 1976 kündigte das Amt seine Absicht an, das System der Haushaltsstellen klarer zu regeln, um zu einem späteren Zeitpunkt „die Entlassung von zum ständigen Personalbestand gehörenden Bediensteten zu ermöglichen, deren Dienste für die Durchführung eines reduzierten Programms nicht mehr benötigt würden“.¹⁶
12. Solch eine Reform wurde zwischen 1985 und 1988 erörtert.¹⁷ Ziel war es, den Wortlaut der Personalordnung an die Weiterentwicklung des Haushaltsverfahrens der IAO – insbesondere

⁸ GB.174/FA/20/4, Abs. 13, GB.174/13/26, Abs. 88 und Abs. 100; GB.189/FA/21/13, Abs. 18 a), GB.189/11/38, Abs. 77 und Abs. 94 a).

⁹ GB.201/PFA/4/17, Abs. 22.

¹⁰ Siehe GB.200/PFA/13/20, Abs. 12, GB.200/10/36, Abs. 9, ILC.61/Resolution XI.

¹¹ GB.201/12/40, Abs. 53 d).

¹² ILC.63/Resolution XII, GB.205/PFA/6/5, Abs. 35–41, GB.205/12/31, Abs. 53 b).

¹³ Siehe ILC.63/Record of Proceedings, S. 34 unter Abs. 10; ILC.64/Record of Proceedings, S. 6/7–8 unter Abs. 8.

¹⁴ GB.201/PFA/4/17, Abs. 32 und Abs. 41 c), GB.210/PFA/5/12, Abs. 7 und Abs. 8 b).

¹⁵ GB.218/11/27, Abs. 63, GB.219/7/28, Abs. 76.

¹⁶ GB.200/PFA/13/20, Abs. 12, GB.201/PFA/4/17, Abs. 30–32.

¹⁷ GB.231/PFA/18/16, GB.232/PFA/8/11, GB.232/7/29, Abs. 52–61; GB.241/PFA/8/4 und (Corr.), GB.241/6/22, Abs. 32–50.

an die Einführung von Programmhaushalten und die schrittweise Übertragung von Befugnissen an den Generaldirektor bei der Verwaltung des Personalbestands des Amtes – anzupassen, wobei es als „unerlässlich [erachtet wurde], an dem in der Personalordnung verankerten Konzept einer Berufslaufbahn festzuhalten“. ¹⁸ Zu diesem Zweck wurde mit der Reform klargestellt, dass die Kontrolle der Stellen darauf abzielt, „die Zahl der unbefristeten Anstellungen zu begrenzen, um eine Obergrenze für die langfristigen finanziellen Verpflichtungen der Mitgliedstaaten festzulegen“, ¹⁹ und zugleich sicherzustellen, dass „die Konferenz und der Verwaltungsrat die wirksame Kontrolle über das Verhältnis zwischen Laufbahnpersonal und Gesamtpersonal behalten.“ ²⁰

13. Im Rahmen dieser Reform billigte der Verwaltungsrat Änderungen der Personalordnung, darunter auch von Artikel 11.5 a). Vor der Reform sah diese Bestimmung vor, dass „der Generaldirektor einen Bediensteten mit unbefristetem Vertrag aus dem Dienst entlassen kann, wenn die Erfordernisse des Dienstes eine Verminderung des Personals und damit die Aufhebung unbefristeter Stellen bedingen“. Der Ausdruck „Aufhebung unbefristeter Stellen“ wurde durch „Verminderung der Stellen“ ersetzt. ²¹

Seit 1988

14. Nach der Reform von 1988 wurde der Stellenplan bis 2005 in den Programm- und Haushaltsvorschlägen des Generaldirektors veröffentlicht; ²² anschließend wurde er nicht mehr veröffentlicht, mit folgendem Hinweis: ²³

„Der Stellenplan war aufgrund eines vom Verwaltungsrat 1988 getroffenen Beschlusses in Programm und Haushalt aufgenommen worden. Er bleibt in jeder Zweijahresperiode solange unverändert, bis der Verwaltungsrat einen betreffenden Beschluss fasst. Er ist in dieser Zweijahresperiode nicht aufgenommen worden, kann jedoch in jedem Programm und Haushalt ab 1990–91 eingesehen werden.“

15. Die Gesamtzahl der Haushaltsstellen ist seit 1986 unverändert geblieben. 1992 wurden zwei Stellen der Kategorie D.1 einer Kategorie „SP/D.1“ zugeordnet und dann im Jahr 1995 dem Höheren Dienst zugewiesen. Darüber hinaus wurde 1996 eine D.2-Stelle in eine ADG-Stelle (Beigeordneter Generaldirektor) neu eingestuft. ²⁴
16. Die genaue Verteilung der Bediensteten mit unbefristetem Vertrag auf die einzelnen Hauptprogramme/Bereiche wurde nach der Reform von 1988 regelmäßig in Berichten an den Verwaltungsrat dargelegt, bis dieser im Jahr 2003 eine Änderung des Berichtsformats beschloss. ²⁵
17. 2001 nahm das Amt im Rahmen einer Überprüfung der Vertragspolitik Gespräche mit der Personalvertretung auf. Dabei wurde unter anderem die Einführung eines Vertrags auf unbestimmte Zeit erörtert, der sowohl befristete Anstellungen als auch unbefristete Anstellungen ersetzen sollte. ²⁶ Zugleich wurde darauf hingewiesen, dass die Kommission für den interna-

¹⁸ GB.241/PFA/8/4, Abs. 14.

¹⁹ GB.232/7/29, Abs. 60.

²⁰ GB.241/6/22, Abs. 33.

²¹ GB.241/PFA/8/4, Abs. 18.

²² Programm- und Haushaltsvorschläge des Generaldirektors für 2006–07, GB.292/PFA/8, Informatorischer Anhang 4.

²³ Programm- und Haushaltsvorschläge des Generaldirektors für 2008–09, GB.298/PFA/13, S. 83 (Fußnote mit Sternchen).

²⁴ ILC.83/Resolution X.

²⁵ GB.286/PFA/12/1.

²⁶ GB.280/PFA/11, Abs. 17; GB.282/PFA/11, Abs. 9 b); GB.289/PFA/18, Abs. 33; GB.297/PFA/14, Abs. 57–58; GB.303/PFA/13, Abs. 68.

tionalen öffentlichen Dienst ebenfalls dieser Frage nachging. Bis 2014 wurde grundsätzlich Einvernehmen darüber erzielt, die drei Vertragsarten (Kurzzeit, Befristet und Unbefristet) beruhend auf klaren Definitionen und nicht mehr auf der Grundlage der Finanzierungsquelle beizubehalten, was es dem Amt ermöglicht, das für die Gewährleistung der Unabhängigkeit des Sekretariats der Organisation und der Kontinuität ihres Mandats erforderliche Konzept einer Berufslaufbahn aufrechtzuerhalten und gleichzeitig die notwendige Flexibilität bei der Einstellung von Personal für zeitlich begrenzte Projekte und Tätigkeiten sicherzustellen.²⁷ Die Verhandlungen über bestimmte Aspekte der Vertragspolitik der IAO werden fortgeführt.²⁸

²⁷ GB.320/PFA/13, Abs. 21.

²⁸ Siehe beispielsweise GB.331/PFA/13, Abs. 11; GB.341/PFA/16, Abs. 8; GB.350/PFA/9, Abs. 1–3 und Abs. 5, GB.356/PFA/9, Abs. 39.