



Verwaltungsrat

347. Tagung, Genf, 13.–23. März 2023

Sektion Rechtsfragen und internationale Arbeitsnormen

LILS

Segment Rechtsfragen

Datum: 21. März 2023

Original: Englisch

Dritter Punkt der Tagesordnung

Verbesserung der Regeln für die Ernennung des Generaldirektors

Zweck der Vorlage

Um faire und transparente Wahlen für die Position des Generaldirektors zu gewährleisten, müssen die einschlägigen Regeln und Praktiken regelmäßig überprüft werden. Auf der Grundlage einer Überprüfung der Praktiken bei den Organisationen der Vereinten Nationen könnten im geltenden Regelwerk mehrere Verbesserungen eingeführt werden. Der Verwaltungsrat wird ersucht, Änderungen der Regeln für die Ernennung des Generaldirektors dahingehend, dass im Ernennungsverfahren Transparenz und Fairness verbessert und ethische Normen gewahrt werden, und der Artikel 4.6 und 7.7 der Personalordnung dahingehend, dass die Amtszeit der stellvertretenden Generaldirektoren und beigeordneten Generaldirektoren an die des Generaldirektors angeglichen und für interne Kandidaten vor der Wahl eine Sonderbeurlaubung bei halben Bezügen vorgesehen wird, zu billigen (siehe Beschlussentwurf in Absatz 32).

Einschlägiges strategisches Ziel: Keine.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Unterstützende Ergebnisvorgabe B: Effektive und effiziente Leitung der Organisation.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Keine.

Rechtliche Konsequenzen: Änderungen der Regeln für die Ernennung des Generaldirektors und der Artikel 4.6 und 7.7 der Personalordnung.

Finanzielle Konsequenzen: Keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Derzeit keine.

Verfasser: Büro des Rechtsberaters (JUR).

Verwandte Dokumente: [GB.346/INS/INF/6](#).

► Einleitung

1. Die Regeln für die Ernennung des Generaldirektors sind in Anhang III des Kompendiums der Regeln für den Verwaltungsrat dargelegt. Diese Regeln wurden zuletzt vom Verwaltungsrat auf seiner 312. Tagung (November 2011) als Reaktion auf die Empfehlungen in einem Bericht der Gemeinsamen Inspektionsgruppe (JIU) von 2009 ¹ geändert. Damals zielten die Änderungen darauf ab, Lehren aus dem Bericht der JIU zu ziehen, um Fairness, Transparenz und Unparteilichkeit im Ernennungsverfahren zu gewährleisten. ²
2. Die Diskussionen im Zusammenhang mit dem letzten Ernennungsverfahren, das zur Wahl des Generaldirektors im März 2022 führte, haben gezeigt, dass zur Wahrung hoher ethischer Normen eine weitere Stärkung bestimmter Aspekte des Verfahrens in Bezug auf Transparenz und Fairness wünschenswert ist. ³ Die weitere Behandlung durch den Verwaltungsrat sollte vorzugsweise außerhalb einer Wahlkampagne stattfinden und von denselben Verwaltungsratsmitgliedern vorgenommen werden, die am letzten Ernennungsverfahren beteiligt waren.
3. Es wird allgemein akzeptiert, dass die Regeln für faire und transparente Wahlen von Zeit zu Zeit überprüft werden sollten, um ein glaubwürdiges und inklusives Verfahren, Rechenschaftspflicht, respektvolles Verhalten, moralische Grundsätze und gute Führungskultur weiter zu fördern und zu festigen. In dieser Hinsicht gewinnen Fragen rund um die Finanzierung einer Wahlkampagne, das solide Management der Mittel der Organisation und den Abbau von Interessenkonflikten besondere Bedeutung.
4. Auf der Grundlage der jüngeren Erfahrungen und in Anlehnung an beste Praktiken in anderen Organisationen der Vereinten Nationen (UN) wird der Verwaltungsrat ersucht, weitere Verbesserungen ins Auge zu fassen, die darauf zielen, das Konzept einer von der IAO ausgerichteten öffentlichen interaktiven Veranstaltung, auf der sich die Kandidaten einer über die Mitglieder des Verwaltungsrats hinausgehenden Öffentlichkeit vorstellen können, zu kodifizieren, die Transparenz des Verfahrens zu verbessern, den Status interner Kandidaten zu klären und die Amtszeiten der stellvertretenden Generaldirektoren und beigeordneten Generaldirektoren – die direkt ernannt werden und Vertrauensstellungen innehaben – an die des Generaldirektors anzugleichen.
5. Es sei daran erinnert, dass bei der Aufnahme dieser Frage in die Tagesordnung der 347. Tagung (März 2023) zur Diskussion und Beschlussfassung die Bereitstellung eines Dokuments zur Information über dasselbe Thema auf der 346. Tagung (Oktober–November 2022) beschlossen wurde. ⁴ Bei dieser Vorlage handelt es sich um eine aktualisierte und geänderte Fassung des Informationsdokuments, die zusätzliche, von anderen internationalen Organisationen eingegangene Informationen und die bei informellen dreigliedrigen Konsultationen am 18. Januar 2023 geäußerten Auffassungen berücksichtigt.
6. Auch wenn sich die Regeln und Praktiken im gesamten UN-System im Großen und Ganzen ähneln, liegen die Informationen fragmentarisch vor und sind nicht immer öffentlich zugänglich.

¹ Mohamed Mounir Zahran, Papa Louis Fall und Enrique Roman-Morey, *Selection and Conditions of Service of Executive Heads in the United Nations System Organizations* (JIU, Vereinte Nationen, 2009).

² GB.312/INS/16/3 und GB.312/PV, Abs. 238–251.

³ GB.341/PV, Abs. 488–503; GB.342/PV, Abs. 57–83.

⁴ GB.346/INS/INF/6.

lich. Regeln und Normen sind häufig in internen Dokumenten wie Leitlinien, Informationsvermerken und Verfahren enthalten, die im Kontext jedes neuen Ernennungsverfahrens geprüft werden. Eine Vergleichstabelle mit Angaben zu den ethischen Normen, die in anderen Sonderorganisationen für die Ernennung der Leiter gelten, findet sich in Anhang II.⁵

► Initiativen für die Interaktion mit Kandidaten kodifizieren

7. Während des letzten Ernennungsverfahrens beim IAA beschloss der Verwaltungsrat, versuchsweise im Januar 2022 eine interaktive Veranstaltung mit sogenannten öffentlichen Dialogen zu organisieren, um Gespräche mit den Kandidaten zu führen. Diese öffentlichen Dialoge fanden zusätzlich zu den in den Regeln für die Ernennung des Generaldirektors vorgesehenen Anhörungen in nicht öffentlicher Sitzung statt und sollten den einzelnen Kandidaten Gelegenheit geben, ihre Vision und ihr Profil einer über die Mitglieder des Verwaltungsrats hinausgehenden Öffentlichkeit bekannt zu machen.⁶
8. Die öffentlichen Dialoge bestanden aus einem 80-minütigen Gespräch mit jedem Kandidaten, das von der Präsidentin des Verwaltungsrats moderiert wurde. Die Dialoge wurden im Internet übertragen, damit die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen, Akteure der Zivilgesellschaft und die breite Öffentlichkeit in aller Welt sie verfolgen konnten. Jeder Dialog umfasste eine fünfminütige Präsentation des Kandidaten, gefolgt von einer Frage- und Antwortrunde, die so organisiert war, dass eine ausgewogene Beteiligung der drei Mitgliedsgruppen möglich war (vier Fragen aus der Mitgliedsgruppe der Arbeitgeber, vier aus der Mitgliedsgruppe der Arbeitnehmer und acht von Regierungen), und den abschließenden Bemerkungen des Kandidaten.
9. Bei der Abhaltung der öffentlichen Dialoge stützte sich die IAO auf die Erfahrungen anderer Organisationen, die ähnliche interaktive Veranstaltungen durchgeführt haben, etwa die Kandidatenforen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und die informellen interaktiven Dialoge des UN-Sekretariats, die beide 2016 eingeführt wurden.⁷
10. Die öffentlichen Dialoge verfolgten, neben den Mitgliedsgruppen über eine Videokonferenzplattform, fast 3.000 Besucher über die IAO-Website. Sie wurden als eine Initiative, die Offenheit und gute Führung fördert, gelobt.
11. Zur Förderung der Transparenz des Ernennungsverfahrens wird daher vorgeschlagen, in die Regeln für die Ernennung des Generaldirektors eine neue Bestimmung einzufügen, wonach das Amt innerhalb von drei Monaten vor dem Zeitpunkt der Wahl mindestens eine interaktive Veranstaltung durchführen muss. Die Veranstaltung sollte auf einer öffentlich zugänglichen Plattform in allen Amtssprachen übertragen werden, und das Amt sollte für die Reise- und Aufenthaltskosten der an der Veranstaltung teilnehmenden Kandidaten aufkommen. Um die notwendige Flexibilität zu gewährleisten, sollte es dem Verwaltungsrat überlassen bleiben, die

⁵ Siehe auch die Vergleichstabelle in WHO, *Evaluation of the election of the Director-General of the World Health Organization Report by the Secretariat*, Exekutivrat, EB.147/4, 2020, Anhang, und den Benchmarking-Fragebogen im Bericht des Vorstands des Gouverneursrats über die Überprüfung der gängigen Praxis für das Verfahren, das zur Ernennung des Präsidenten des IFAD führt, November 2017.

⁶ GB.342/INS/6 und GB.343/INS/14/1(Rev.1).

⁷ Siehe auch Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO), *Consideration of the procedure to be followed for the nomination of the Director-General of the Organization*, Exekutivrat, 210 EX/24, 2020; WTO, *Procedures for the appointment of Directors-General*, WT/L/509, 2003.

konkreten Modalitäten einschließlich des Formats und der Dauer der interaktiven Veranstaltung zu beschließen.

► Die Transparenz des Verfahrens verbessern

12. Eine erste Reihe von Regeln könnte eingeführt werden, die Angelegenheiten wie die Offenlegung der Kampagneaktivitäten und des Betrags und der Quellen der Finanzmittel für diese Aktivitäten durch die Kandidaten und die von allen Kandidaten untereinander einzuhaltenden Normen respektvollen Verhaltens behandelt. Solche Regeln gibt es bereits bei anderen internationalen Organisationen.
13. Zum Beispiel sieht der Verhaltenskodex für die Wahl des Generaldirektors der WHO vor, dass alle Mitgliedstaaten und Kandidaten ihre Kampagneaktivitäten (etwa die Veranstaltung von Tagungen, Workshops und Besuche) zusammen mit dem Betrag und der Quelle aller Finanzmittel für diese Aktivitäten unverzüglich offenlegen und dem Sekretariat mitteilen sollen. Die so offengelegten Informationen werden auf einer eigens dafür eingerichteten Seite auf der Website der WHO eingestellt.⁸ Entsprechend heißt es in den von der Internationalen Fernmeldeunion (ITU) herausgegebenen Leitlinien zu ethischen Aspekten bestimmter Kampagneaktivitäten, dass Personen die allgemeinen Grundsätze von Fairness, Gerechtigkeit, Transparenz, gutem Glauben und Würde in drei Schlüsselbereichen besonders beachten sollen, nämlich bei der Nutzung von ITU-Ressourcen, bei kampagnebezogenen Aktivitäten im Umfeld von ITU-Veranstaltungen und bei der Zusammenarbeit mit Mitgliedstaaten.⁹ Darüber hinaus sind in den von der Internationalen Seeschiffahrtsorganisation (IMO) angenommenen ethischen Erwägungen und Richtlinien für die Durchführung von Wahlkampagnen für den Rat die Schlüsselprinzipien Integrität, Rechenschaftspflicht, Fairness, gegenseitiger Respekt und Transparenz festgelegt, ferner werden Themen wie Geschenke, Gefälligkeiten und die Ausrichtung von Empfängen behandelt.¹⁰
14. Nach dem Verhaltenskodex der WHO sollen Mitgliedstaaten und Kandidaten einander Respekt erweisen, die Kampagneaktivitäten anderer Kandidaten nicht stören oder behindern und keine Erklärungen oder sonstigen Äußerungen abgeben, die als diffamierend oder verleumderisch angesehen werden könnten. Der Internationale Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung (IFAD) hat ähnliche Leitlinien angenommen.¹¹ Die ITU-Leitlinien und die Nominierungsverfahren der Weltorganisation für geistiges Eigentum (WIPO) verlangen von den Kandidaten ausdrücklich gegenseitigen Respekt.¹²
15. Der Verhaltenskodex der WHO enthält zusätzliche Leitlinien für das Ernennungsverfahren. So sollen die Mitgliedstaaten und Kandidaten davon absehen, das Verfahren in unangemessener Weise zu beeinflussen, indem sie etwa als Gegenleistung für die Unterstützung eines Kandidaten finanzielle oder sonstige Leistungen gewähren oder annehmen oder solche Leistungen in Aussicht stellen. Diesbezüglich ist darauf hinzuweisen, dass Leistungen, Gefälligkeiten und Geschenke nicht als übliche Unterstützung gelten sollten, die durch eine Regierung oder eine

⁸ WHO, *Code of Conduct for the Election of the Director-General of the World Health Organization*.

⁹ ITU, *Guidelines: Ethical Aspects of Certain Campaign Activities prior to the 2018 Plenipotentiary Conference*, 2018.

¹⁰ IMO, *Ethical Considerations and Guidelines for Conduct of IMO Council Election Campaigns*, 2020.

¹¹ IFAD, *Information Note on Procedures and Modalities for the Appointment of the President of IFAD*, 2020.

¹² WIPO, *Procedures for Nomination by the Coordination Committee of a Candidate to the Post of Director-General*, 2020.

Gruppe erbracht werden, wie etwa die Übernahme von Reisekosten eines Kandidaten oder die Ausrichtung von Empfängen.

16. Um Vertrauen in das Ernennungsverfahren zu schaffen, ist es zudem wichtig, sicherzustellen, dass das Verfahren überprüfbar bleibt. Da das Verfahren unter der Gesamtkontrolle und Leitung des Präsidenten des Verwaltungsrats steht, wird vorgeschlagen, jede behauptete Nichteinhaltung der in den Regeln für die Ernennung des Generaldirektors festgelegten ethischen Grundsätze und Normen oder jedes behauptete sonstige Fehlverhalten eines Kandidaten, Mitgliedstaats oder Verwaltungsratsmitglieds im Zusammenhang mit dem Ernennungsverfahren dem Präsidenten zur Prüfung und für Folgemaßnahmen vorzulegen.¹³ Zusätzlich stünde der Ethikbeauftragte zur Verfügung, um bei Fragen zu diesen ethischen Grundsätzen und Normen zu beraten.¹⁴
17. Im Einklang mit den für das Ernennungsverfahren maßgeblichen Grundsätzen von Rechenschaftspflicht, Integrität und gutem Glauben sollten sich die Kandidaten ferner verpflichten, jederzeit die geltenden ethischen Grundsätze und Normen einzuhalten. Entsprechend wird vorgeschlagen, in die Regeln für die Ernennung des Generaldirektors eine zusätzliche Bestimmung einzufügen, wonach Kandidaten bei der Einreichung ihrer Kandidatur ausdrücklich und schriftlich erklären müssen (Zukunftsvision), dass sie sich verpflichten, die für das Ernennungsverfahren geltenden ethischen Grundsätze und Normen einzuhalten.

► Den Status interner Kandidaten klären

18. Eine zweite Reihe von Regeln wäre darauf ausgerichtet, strengere Anforderungen zum Status interner Kandidaten für den Posten des Generaldirektors festzulegen, wonach diese Kandidaten zum Beispiel für einen bestimmten Zeitraum vor dem Zeitpunkt der Wahl in Sonderurlaub gehen müssten und verpflichtet wären, ihren bedingten Rücktritt einzureichen, wie weiter unten ausgeführt wird.
19. Es sei daran erinnert, dass dem JIU-Bericht von 2009 zufolge die Situation interner Kandidaten sowohl in Bezug auf ethische Aspekte als auch im Hinblick auf die Gewährleistung der Chancengleichheit zwischen internen und externen Kandidaten Fragen aufwerfen kann.¹⁵ In dem Bericht wird insbesondere festgestellt, dass keine der Organisationen des UN-Systems mit Ausnahme der ITU¹⁶ über formelle Verfahren für interne Kandidaten verfügt, die sich um die Leitungsposition bewerben, etwa eine obligatorische oder fakultative Vorgabe, dass interne Kandidaten ihre Dienstpflichten während ihrer Kampagne ruhen lassen sollen, um einen möglichen Interessenkonflikt oder den Missbrauch ihrer Funktionen, Mitarbeiter und Büroeinrichtungen für die Kampagne zu vermeiden. Außerdem wird festgestellt, dass in einigen Organisationen des UN-Systems – wie bei den UN, der WHO und der UNESCO – trotz des Fehlens formeller Verfahren in einigen Fällen interne Kandidaten, die sich um die Leitungsposition

¹³ Es könnte ein separater Leitfaden erstellt werden, der sich speziell mit Fragen wie dem Untersuchungs- und Disziplinarverfahren befasst, das im Rahmen eines Ernennungsverfahrens anzuwenden ist.

¹⁴ Bei der ITU steht der Ethikbeauftragte zur Verfügung, um Materialien zur Veröffentlichung oder die öffentlichen Äußerungen von Kandidaten vorab zu prüfen und entsprechend zu beraten.

¹⁵ Zahran, Fall und Roman-Morey, *Selection and Conditions of Service of Executive Heads in the United Nations System Organizations*, Abs. 77–83.

¹⁶ Nach Vorschrift 12.2 der [Personalvorschriften](#) der ITU wird jeder ernannte Bedienstete der Union, der sich für eines der gewählten Ämter zur Wahl stellt, vom Generalsekretär automatisch, mit Wirkung von dem auf den Tag der Einreichung seiner Kandidatur beim Generalsekretär folgenden Tag, ohne Fortzahlung der Bezüge beurlaubt.

bewarben, auf Ad-hoc-Basis freiwillig Urlaub nahmen oder ihre Mitwirkung an den Tätigkeiten der Organisation einstellten.

20. Seit der Veröffentlichung des JIU-Berichts haben sich jedoch bemerkenswerte Entwicklungen ergeben, die erkennen lassen, dass die Frage des Status interner Kandidaten von zunehmendem Interesse ist. So wurden interne Kandidaten während der Ernennungsverfahren 2017 bei WHO und IFAD bei voller beziehungsweise ohne Fortzahlung der Bezüge beurlaubt.¹⁷ Dieser Ansatz wird auch bei der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO) verfolgt, deren Rat 2018 übereinkam, dass jeder interne Kandidat für das Amt des Generaldirektors ab dem Zeitpunkt der Übermittlung der Nominierungen ohne Fortzahlung der Bezüge beurlaubt werden soll.¹⁸
21. In Anbetracht dessen scheint die Sonderbeurlaubung interner Kandidaten während des Ernennungsverfahrens eine akzeptierte Praxis in den Organisationen zu sein, die sich mit der Frage interner Kandidaten im Ernennungsverfahren befassen. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, ob die Sonderbeurlaubung interner Kandidaten bei vollen Bezügen, bei Teilbezügen oder ohne Bezüge gewährt werden soll. In dieser Hinsicht gibt es keine einheitliche Praxis.
22. Bei ITU, FAO und IFAD gilt die Praxis der Sonderbeurlaubung ohne Bezüge ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe der Nominierungen. Es ließe sich argumentieren, dass grundsätzlich keine Mittel der Organisation in Form von Bezügen interner Kandidaten, die oft hochrangige Positionen innehaben, für Wahlzwecke und über längere Zeiträume ausgegeben werden sollten. Mit dieser Option wäre jegliche Wahrnehmung eines Interessenkonflikts zwischen der Ausübung offizieller Aufgaben und der Förderung einer Kandidatur, die möglicherweise von einem bestimmten Mitglied oder einer Mitgliedsgruppe der Organisation unterstützt wird, aus dem Weg geräumt.
23. Aus Sicht des IAO sei daran erinnert, dass ein Bediensteter in Sonderurlaub ohne Bezüge kein amtierender Bediensteter ist, nicht das Gehalt und die Zulagen erhält, die einem amtierenden Bediensteten zustehen, und nicht die Ressourcen des Amtes nutzen kann. Ein solcher Bediensteter unterliegt jedoch weiterhin in vollem Umfang den in Kapitel I der Personalordnung des IAA festgelegten Anforderungen und den Regeln für externe Tätigkeiten.¹⁹ Durch die Sonderbeurlaubung interner Kandidaten ohne Bezüge würde der Anschein vermieden, sie würden für Kampagneaktivitäten bezahlt, und sichergestellt, dass sie keine Mittel des Amtes zur Förderung ihrer Kandidatur verwenden, während sie gleichzeitig in vollem Umfang an die für Bedienstete des IAA als internationale Beamte geltenden Verhaltensnormen gebunden bleiben.
24. Nimmt man internen Kandidaten jedoch ihre regelmäßige und möglicherweise einzige Einkommensquelle, würde dies ihre Kampagnefähigkeit erheblich beeinträchtigen und sie gegenüber externen Kandidaten benachteiligen. Eine obligatorische Beurlaubung ohne Bezüge würde zudem für die Dauer der Kampagne zur Schwächung einer Schlüsselposition in der Organisation führen, wäre für den Kandidaten in der Regel mit dem Verlust der zum Aufenthalt in der Schweiz berechtigenden Legitimationskarte verbunden und würde somit als Hemmfaktor für die Bewerbung interner Kandidaten wirken. Interne Kandidaten können zwar gele-

¹⁷ WHO, *Code of Conduct*, und IFAD, *Report of the Governing Council Bureau on the Review of the Established Practice for the Process Leading to the Appointment of the President of IFAD*, Dezember 2017, Abs. 22–25.

¹⁸ FAO, *Procedures Related to the Process of Appointment of the Director-General*, Ausschuss für Satzungs- und Rechtsfragen, März 2018.

¹⁹ IAA, Verfahren des Amtes, *Special leave without pay*, IGDS Nr. 31 (Version 1), 27. Juni 2008.

gentlich materielle Unterstützung von dem Mitglied erhalten, das ihre Nominierung eingereicht hat, doch ist eine solche Unterstützung bei weitem nicht in allen Fällen gewährleistet und im Fall von Kandidaten, die von nichtstaatlichen Gruppen nominiert werden, noch weniger sicher.

25. Eine weniger harte Bedingung wäre eine Sonderbeurlaubung interner Kandidaten bei Teilbezügen. Diese Option wäre ein Mittelweg zwischen der Notwendigkeit, interne Kandidaten nicht unangemessen zu benachteiligen, einerseits und der Notwendigkeit, eine klare Trennung zwischen ihrer beruflichen Stellung und ihren Wahlbestrebungen zu gewährleisten, andererseits. Allerdings bliebe die Sorge über die Schwächung einer Schlüsselposition der Organisation; die Frage der Dauer der Beurlaubung müsste daher im Licht der Gesamtdauer der Wahlkampagne betrachtet werden. Bei der WHO beispielsweise erhalten interne Kandidaten ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe ihrer Kandidatur, in jedem Fall aber mindestens zehn Wochen vor der Tagung des Exekutivrats, auf der die Kandidaten nominiert werden, Sonderurlaub bei halben Bezügen. Für den Zeitraum zwischen der Tagung des Exekutivrats und der Weltgesundheitsversammlung, auf der die Ernennung stattfindet, (also von Januar bis Mai) wird ihnen dann Sonderurlaub bei vollen Bezügen gewährt.
26. Ausgehend vom Zeitplan des letzten Ernennungsverfahrens ²⁰ wird daher vorgeschlagen, internen Kandidaten für den Zeitpunkt zwischen dem letzten Termin für die Einreichung von Kandidaturen und dem Wahltermin einen Sonderurlaub mit halben Bezügen zu gewähren, wobei dieser Sonderurlaub erst dann wirksam wird, wenn die Kandidaten ihren Jahresurlaub aufgebraucht haben. Diese Verwaltungsvereinbarung ist ebenfalls Gegenstand vorausgehender Konsultationen mit den Behörden des Gastlandes. Wird dieser Vorschlag übernommen, sollte im Interesse größerer Klarheit eine entsprechende Änderung in Artikel 7.7 a) der Personalordnung vorgenommen werden.
27. In diesem Zusammenhang sollte klargestellt werden, dass eine solche Regelung zu Sonderurlaub bei halben Bezügen nicht für einen Generaldirektor gelten würde, der sich um Wiederernennung bewirbt. Der JIU-Bericht von 2009 kommt in diesem Punkt zu dem Schluss, dass eine Sonderbeurlaubung ohne Bezüge für Bedienstete der Vereinten Nationen, die für die Position des Generalsekretärs kandidieren, vorstellbar ist, wobei sie weiterhin den Personalvorschriften unterliegen, dass aber eine Sonderbeurlaubung ohne Bezüge im Fall eines nicht den Personalvorschriften unterliegenden amtierenden Generalsekretärs, der für eine zweite Amtszeit kandidiert, angesichts seines Mandats und seiner Aufgaben nicht angemessen wäre. ²¹ In dieser Hinsicht sei daran erinnert, dass die Regeln der WHO und der ITU zu Sonderurlaub für interne Kandidaten nicht für gewählte Amtsträger gelten.

²⁰ GB.341/INS/15/Decision. Der Zeitraum zwischen der Aufforderung zur Einreichung von Kandidaturen (1. Juli 2021) und dem Wahltermin (25. März 2022) betrug fast neun Monate, der Zeitraum zwischen dem letzten Termin für die Einreichung von Kandidaturen (1. Oktober 2021) und dem Wahltermin fast sechs Monate.

²¹ Zahran, Fall und Roman-Morey, *Selection and Conditions of Service of Executive Heads in the United Nations System Organizations*, Abs. 82.

► Die Amtszeit der stellvertretenden Generaldirektoren und beigeordneten Generaldirektoren an die des Generaldirektors angleichen

28. Mit einer dritten möglichen Verbesserung würde versucht, nach der Wahl den Übergang der Befugnisse von der scheidenden auf die neue Leitung zu erleichtern, indem die Amtszeit der stellvertretenden Generaldirektoren und beigeordneten Generaldirektoren – die direkt ernannt werden und Vertrauensstellungen innehaben – an die des Generaldirektors angeglichen wird. Damit soll sichergestellt werden, dass die Verträge dieser hochrangigen Amtsträger nicht auf eine Weise verlängert werden können, die einen neu ernannten Generaldirektor daran hindern könnte, stellvertretende und beigeordnete Generaldirektoren seiner oder ihrer Wahl zu ernennen. In allen Fällen lief die Amtszeit dieser ernannten Personen vor der Arbeitsaufnahme des neuen Generaldirektors ab.
29. Die Besonderheit solcher direkter Ernennungen und vor allem der Ermessensspielraum, über den der Leiter in dieser Hinsicht verfügt, scheint im gesamten System der Organisationen der UN fest etabliert zu sein. Bei den Vereinten Nationen beispielsweise ernennt der Generalsekretär nach Resolution 52/12 B der Generalversammlung, mit der das Amt des stellvertretenden Generalsekretärs geschaffen wurde, den stellvertretenden Generalsekretär, dessen Amtszeit „nicht länger sein wird als die des Generalsekretärs“. ²² Auch bei der WIPO ist die Amtszeit der stellvertretenden Generaldirektoren und beigeordneten Generaldirektoren an die des Generaldirektors gekoppelt und endet mit dessen Mandat.
30. Bei der Welthandelsorganisation bleiben die stellvertretenden Generaldirektoren im ersten Monat der Amtszeit des neuen Generaldirektors im Amt, um den Übergangsprozess zu unterstützen. Die Sonderberater des Generaldirektors, die ohne das übliche Einstellungsverfahren ernannt werden, scheiden nach Ablauf der Amtszeit des ernennenden Generaldirektors automatisch aus der Organisation aus, können sich während der Amtszeit des ernennenden Generaldirektors nicht auf eine freie Stelle bewerben und können nicht auf eine andere Stelle versetzt werden.
31. Für die genannten möglichen Verbesserungen müssten die Regeln für die Ernennung des Generaldirektors, die in Anhang III des Kompendiums der Regeln für den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes enthalten sind, und die Personalordnung geändert werden. Die Änderungsentwürfe sind in Anhang I dieser Vorlage dargelegt.

► Beschlussentwurf

32. **Der Verwaltungsrat hat die in Anhang I des Dokuments GB.347/LILS/3(Rev.2) dargelegten Änderungen des Anhangs III des Kompendiums der Regeln für den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes und der Artikel 4.6 und 7.7 der Personalordnung gebilligt.**

²² UN-Generalversammlung, Resolution 52/12 B, [Erneuerung der Vereinten Nationen: Ein Reformprogramm](#), A/RES/52/12 B (1998), Ziff. 1 and 2.

► Anhang I

Entwurf der Änderungen des Anhangs III des Kompendiums der Regeln für den Verwaltungsrat und der Personalordnung

(Hinzufügungen sind unterstrichen, Streichungen sind durchgestrichen)

Regeln für die Ernennung des Generaldirektors

Angenommen vom Verwaltungsrat auf seiner 240. Tagung (Mai-Juni 1988) und abgeändert auf seiner 312. Tagung (November 2011) und XXX.

Kandidaturen

1. Kandidaturen für den Posten des Generaldirektors müssen im Büro des Präsidenten des Verwaltungsrats spätestens bis zu einem vom Verwaltungsrat zu bestimmenden Zeitpunkt eingehen, der mindestens zwei Monate vor dem Zeitpunkt der Wahl liegen muss.
2. Um berücksichtigt zu werden, müssen diese Kandidaturen von einem Mitgliedstaat der Organisation oder von einem Mitglied des Verwaltungsrats eingereicht werden.
3. Jeder Kandidat muss seiner Kandidatur einen Lebenslauf und ein von einer anerkannten medizinischen Einrichtung unterzeichnetes Gesundheitsattest beifügen.
4. Die Kandidaten werden aufgefordert, zusammen mit ihrer Kandidatur eine Erklärung von höchstens 2.000 Worten vorzulegen, in der sie ihre Vision für die Organisation und die strategische Ausrichtung beschreiben, die sie im Fall ihrer Ernennung verfolgen würden. Die Erklärung sollte auch ein Bekenntnis der Kandidaten zu den Werten und zur Arbeit der IAO und zu ihrer dreigliedrigen Struktur enthalten, auf ihre Erfahrung im Bereich der Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsfragen, der internationalen Angelegenheiten, der Führung und des organisatorischen Managements eingehen und ihre Wertschätzung kultureller, sozialer und politischer Vielfalt unterstreichen. Die Kandidaten sollten sich verpflichten, die in diesen Regeln dargelegten ethischen Grundsätze und Normen jederzeit einzuhalten. Die Kandidaten sollten ferner ihre sprachliche Kompetenz in Bezug auf die Amtssprachen der IAO angeben.
5. Alle in den Regeln 2, 3 und 4 genannten Unterlagen sind von den Kandidaten auf Englisch, Französisch und Spanisch vorzulegen, mit Ausnahme des Gesundheitsattests, das in nur einer dieser drei Sprachen vorgelegt werden oder von einer beglaubigten Übersetzung in eine dieser Sprachen begleitet sein kann.
6. Um gültig zu sein, müssen die Kandidaturen den in den Regeln 1, 2, 3 und 5 festgelegten Bedingungen entsprechen.
7. Die gemäß den oben genannten Bedingungen eingereichten Kandidaturen werden vom Präsidenten sobald wie möglich nach deren Eingang zusammen mit dem Lebenslauf und den Erklärungen in den amtlichen Sprachen, in denen sie vorgelegt werden, an die Mitglieder des Verwaltungsrats und an die Mitgliedstaaten, die nicht im Verwaltungsrat vertreten sind, zur Information verteilt. Nur Erklärungen, die gleichzeitig mit den Kandidaturen eingegangen sind, sind zulässig und werden verteilt.

Fairness und Transparenz des Ernennungsverfahrens

8. ~~Unethische Praktiken wie Zusagen, Gefälligkeiten, Geschenke usw. von oder zur Unterstützung von Kandidaten für den Posten des Generaldirektors sind untersagt.~~

9. ~~Der Generaldirektor trifft angemessene Maßnahmen, um die Bediensteten des Amtes auf die Regeln und die Verhaltensnormen hinzuweisen, die dazu bestimmt sind, die Neutralität des Amtes in Bezug auf das Wahlverfahren zu gewährleisten, sowie auf die Strafmaßnahmen, die gegen Bedienstete bei Nichtbeachtung dieser Regeln verhängt werden können. Der Generaldirektor trifft außerdem angemessene Maßnahmen, um die Verwendung von Mitteln der IAO für die Werbung oder die Unterstützung für einen Kandidaten zu untersagen und um das Verhalten von IAA-Bediensteten zu regeln, die für den Posten des Generaldirektors kandidieren.~~

10. ~~Mit der Annahme seiner Ernennung verzichtet der zum Generaldirektor ernannte Kandidat auf alle Einkünfte, Geschenke oder Zulagen und trennt sich von allen finanziellen Beteiligungen, die die Objektivität oder Unabhängigkeit der ernannten Person beeinflussen könnten oder entsprechend wahrgenommen werden könnten; ferner ist der ernannte Kandidat verpflichtet, das in den internen Regeln der IAO festgelegte Verfahren für die Offenlegung der Finanzen einzuhalten.~~

Mehrheit

11. ~~Um gewählt zu werden, muss ein Kandidat die Stimmen von mehr als der Hälfte der wahlberechtigten Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten.~~

Wahlverfahren

8.12. In den drei Monaten vor der Wahl wird mindestens eine interaktive Veranstaltung, etwa ein Gespräch oder eine Podiumsdiskussion, organisiert, um den Kandidaten Gelegenheit zu geben, sich und ihre Vision der gesamten Mitgliederschaft der IAO und der breiten Öffentlichkeit vorzustellen. Die interaktive Veranstaltung wird auf der öffentlichen Website der IAO in allen Amtssprachen der IAO übertragen. Über die Reihenfolge des Erscheinens entscheidet das Los. Detaillierte Regelungen bezüglich des Datums, des Formats und der Dauer der interaktiven Veranstaltung beschließt der Verwaltungsrat auf seiner der Veranstaltung vorausgehenden Tagung. Die Kosten, die durch die Teilnahme der Kandidaten an der interaktiven Veranstaltung entstehen, werden von der Organisation getragen.

9. Vor der Wahl werden in einer nicht öffentlichen Sitzung des Verwaltungsrats Anhörungen der Kandidaten durchgeführt. Die Reihenfolge des Erscheinens bei den Anhörungen wird vom Präsidenten des Verwaltungsrats nach dem Zufallsprinzip bestimmt, und die Kandidaten werden über den Termin und die voraussichtliche Uhrzeit ihrer Anhörung mindestens eine Woche vor der Anhörung unterrichtet. Jeder Kandidat wird einzeln angehört und wird aufgefordert, sich dem Verwaltungsrat vorzustellen. Nach der Vorstellung beantwortet der Kandidat Fragen des Verwaltungsrats. Die den Kandidaten für ihre Vorstellung und für die Beantwortung von Fragen zugeteilte Zeit wird vom Vorstand bestimmt. Jedem Kandidaten wird gleich viel Zeit zugeteilt.

10.13. Am Wahltag werden so viele Wahlgänge durchgeführt wie notwendig, um zu bestimmen, welcher Kandidat die gemäß der Regel 11 erforderliche Mehrheit erhalten hat.

11. Um gewählt zu werden, muss ein Kandidat die Stimmen von mehr als der Hälfte der wahlberechtigten Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten.

12.14. i) Nach jedem Wahlgang scheidet der Kandidat, der die geringste Anzahl von Stimmen erhalten hat, aus.

ii) Falls zwei oder mehr Kandidaten gleichzeitig die geringste Anzahl von Stimmen erhalten, scheiden sie zusammen aus.

~~13.15.~~ Falls die verbleibenden Kandidaten bei der Abstimmung die gleiche Anzahl von Stimmen erhalten und auch ein weiterer Wahlgang keine Mehrheit für einen von ihnen ergibt oder falls ein Kandidat übrig bleibt, aber in einem weiteren Wahlgang, in dem sein Name dem Verwaltungsrat für eine endgültige Abstimmung vorgelegt wird, nicht die ~~gemäß Regel 11~~ erforderliche Mehrheit erhält, kann der Verwaltungsrat die Wahl verschieben und frei eine neue Frist für die Einreichung von Kandidaturen festlegen.

Fairness und Transparenz des Ernennungsverfahrens und ethisches Verhalten

~~14.8.~~ Unethische Praktiken, die die Integrität des Ernennungsverfahrens untergraben oder unangemessen beeinflussen können, wie Zusagen, Gefälligkeiten, und Geschenke usw. von oder zur Unterstützung von Kandidaten für den Posten des Generaldirektors, sind untersagt.

~~15.9.~~ Der Generaldirektor trifft angemessene Maßnahmen, um die Bediensteten des Amtes auf die Regeln und die Verhaltensnormen hinzuweisen, die dazu bestimmt sind, die strenge Neutralität und Unparteilichkeit des Amtes in Bezug auf das Wahlverfahren zu gewährleisten, sowie auf die Strafmaßnahmen, die gegen Bedienstete bei Nichtbeachtung dieser Regeln und Normen verhängt werden können.

~~16.~~ Inbesondere trifft dDer Generaldirektor trifft außerdem angemessene Maßnahmen, um die Verwendung von Mitteln der IAO für die Werbung oder die Unterstützung für einen Kandidaten Kampagnezwecke sowie jede Handlung, die einer Missbilligung oder Unterstützung eines Kandidaten gleichkommt oder als solche wahrgenommen werden kann, zu untersagen und um das Verhalten von IAA-Bediensteten zu regeln, die für den Posten des Generaldirektors kandidieren.

17. Die Kandidaten legen ihre Kampagneaktivitäten (zum Beispiel die Veranstaltung von Tagungen, Workshops und Besuche) zusammen mit dem Betrag und der Quelle aller Finanzmittel für solche Aktivitäten unverzüglich offen und übermitteln diese Informationen dem Amt. Die so offengelegten Informationen werden auf einer eigens dafür eingerichteten Webseite der IAO eingestellt.

18. Die Kandidaten erweisen einander Respekt. Sie enthalten sich jeder mündlichen oder schriftlichen Erklärung oder sonstigen Äußerung, die als diffamierend oder verleumderisch angesehen werden könnte.

19. Behauptungen über unangemessenes Verhalten oder Nichteinhaltung der ethischen Grundsätze und Normen des Ernennungsverfahrens werden dem Präsidenten des Verwaltungsrats für angemessene Folgemaßnahmen vorgelegt.

20. In Zweifelsfällen können sich die Kandidaten an den Ethikbeauftragten wenden und sich zu den geltenden ethischen Grundsätzen und Normen beraten lassen.

~~2140.~~ Mit der Annahme seiner Ernennung verzichtet der zum Generaldirektor ernannte Kandidat auf alle Einkünfte, Geschenke oder Zulagen und trennt sich von allen finanziellen Beteiligungen, die die Objektivität oder Unabhängigkeit der ernannten Person beeinflussen könnten oder entsprechend wahrgenommen werden könnten; f. Ferner ist der ernannte Kandidat verpflichtet, das in den internen Regeln der IAO festgelegte Verfahren für die Offenlegung der Finanzen einzuhalten.

Status interner Kandidaten

22. Bedienstete des IAA, die ihre Kandidatur für den Posten des Generaldirektors einreichen, müssen jederzeit die höchsten Normen ethischen Verhaltens einhalten und bestrebt sein, jeden Anschein von unangemessenem Verhalten zu vermeiden. Sie müssen ihre IAA-Aufgaben klar von ihrer Kandidatur trennen und jegliche Überschneidung oder Wahrnehmung einer Überschneidung zwischen

Kampagneaktivitäten und ihrer Arbeit für das IAA vermeiden. Ebenso müssen sie jegliche Wahrnehmung eines Interessenkonflikts vermeiden.

23. Zu diesem Zweck wird Bediensteten des IAA, die ihre Kandidatur für den Posten des Generaldirektors einreichen, nach Artikel 7.7 der Personalordnung für den Zeitraum zwischen dem letzten Termin für die Einreichung von Kandidaturen und dem Wahltermin ein Sonderurlaub mit halben Bezügen gewährt (nachdem ihr Jahresurlaub aufgebraucht wurde).

24. Regel 23 gilt nicht für einen Generaldirektor, der sich um Wiederernennung bewirbt.

Personalordnung

Artikel 4.6

Amtszeit

a) Der Generaldirektor wird für einen Zeitraum von fünf Jahren ernannt. Der Verwaltungsrat kann die Ernennung einmal verlängern. Die mögliche Verlängerung darf fünf Jahre nicht überschreiten.

b) Die stellvertretenden Generaldirektoren, und beigeordneten Generaldirektoren ~~und der Finanzdirektor~~ werden für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren ernannt. Die Ernennungen können ~~unbegrenzt~~ verlängert werden, enden jedoch spätestens mit dem Amtsantritt eines neuen Generaldirektors. Eine einzelne Verlängerung darf fünf Jahre nicht überschreiten.

c) Der Finanzdirektor wird für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren ernannt. Die Ernennung kann verlängert werden. Eine einzelne Verlängerung darf fünf Jahre nicht überschreiten.

Artikel 7.7

Sonderurlaub

a) Der Generaldirektor kann Bediensteten für fortgeschrittene Studien oder Forschungsarbeiten im Interesse der Organisation oder aus anderen außergewöhnlichen oder dringenden Gründen Sonderurlaub bei vollen Bezügen, bei Teilbezügen oder ohne Bezüge gewähren. Bedienstete, die ihre Kandidatur für den Posten des Generaldirektors einreichen, werden, wie in den Regeln für die Ernennung des Generaldirektors vorgesehen, mit halben Bezügen beurlaubt. Bediensteten, die zum Dienst in den Streitkräften oder zum nationalen Dienst einberufen werden, wird auf Antrag Sonderurlaub ohne Bezüge gewährt. Für die Zwecke dieses Artikels bedeutet „Bezüge“ Gehalt und Zulagen.

► Anhang II

Von anderen Organisationen eingegangene Informationen über Praktiken zur Gewährleistung eines ethischen und transparenten Rahmens für die Ernennung ihres Leiters

	FAO	IFAD	ITU	UN	UNESCO	UPU	WHO	WIPO	WMO	WTO
Anhörungen/interaktive Veranstaltungen	✓ ¹	✓ ²		✓ ³	✓ ⁴		✓ ⁵	✓ ⁶		✓
Alle Kandidaten	In gutem Glauben handeln und einander Respekt erweisen	✓	✓				✓	✓		
	Sich jeder mündlichen oder schriftlichen Erklärung enthalten, die als diffamierend oder verleumderisch angesehen werden könnte	✓					✓	✓		
	Die Kampagneaktivitäten anderer nicht stören oder behindern und das Verfahren nicht unangemessen beeinflussen	✓						✓		
	Kampagneaktivitäten mit Betrag und Quelle aller Finanzmittel offenlegen						✓			
	Keine Zusagen machen oder Gefälligkeiten oder Geschenke annehmen	✓					✓			
	Sich verpflichten, die für das Verfahren geltenden ethischen Normen einzuhalten						✓			
	Reisen in die Mitgliedstaaten begrenzen						✓			

		FAO	IFAD	ITU	UN	UNESCO	UPU	WHO	WIPO	WMO	WTO
Interne Kandidaten	Sonderurlaub	✓ ⁷	✓ ⁷	✓ ⁸				✓ ⁹			
	Sonderurlaub gilt nicht für gewählte Amtsträger			✓				✓			
Interne Kandidaten	Rücktrittsschreiben vorab	✓ ¹⁰									
	Auf die Verwendung des Logos, der IT-Ausrüstung, des Briefkopfs, des E-Mail-Kontos usw. der Organisation verzichten			✓			✓				
	Alle Bediensteten müssen die Verpflichtung zu Neutralität und Unparteilichkeit einhalten	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓
	Aufsichts-/Einhaltungsmechanismus		✓	✓ ¹¹							
¹ 30-minütiges Erscheinen vor einer Plenarsitzung des Rates der FAO. ² 90-minütiges Gespräch mit Vertretern der Mitgliedstaaten, das auf Video aufgezeichnet und an die Gouverneure des IFAD weitergeleitet wird. ³ Informelle Dialoge mit Kandidaten wurden nach Resolution 69/321 der UN-Generalversammlung vom 11. September 2015 geführt. ⁴ 90-minütiges Gespräch, einschließlich einer zehnminütigen mündlichen Präsentation, in einer öffentlichen Plenarsitzung des Exekutivrats, die im Internet übertragen wird. ⁵ Es werden zwei allen Mitgliedstaaten offenstehende Kandidatenforen veranstaltet: ein 60-minütiges Gespräch und eine Podiumsdiskussion, die auf der öffentlichen Website der WHO übertragen wird. Zusätzlich gibt es ein Webforum für Fragen und Antworten, das allen Mitgliedstaaten und Kandidaten offensteht. ⁶ Der Koordinierungsausschuss der WIPO hält ein informelles Treffen ab, auf dem sich die Kandidaten vorstellen. ⁷ Ohne Bezüge ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe der Nominierungen. ⁸ Ohne Bezüge ab dem Zeitpunkt der Einreichung der Kandidatur. ⁹ Bei halben Bezügen ab Bekanntgabe der Kandidatur (mindestens zehn Wochen vor der Tagung des Exekutivrats, auf der die Kandidaten nominiert werden), gefolgt von Sonderurlaub bei vollen Bezügen für den Zeitraum zwischen der Tagung des Exekutivrats und der Weltgesundheitsversammlung (Januar–Mai). ¹⁰ Der gewählte Generaldirektor entscheidet innerhalb von zehn Tagen nach seinem Amtsantritt, ob er den Rücktritt annimmt. ¹¹ Ethikbeauftragter steht für Beratung zur Verfügung.											