

Version 1.1

CISV AUSTRIA 2022+

BESCHREIBUNG DES ORGANISATIONSMODELLS

Projektgruppe "CISV 2022+"
CISV AUSTRIA | WWW.CISV.AT

Vorwort

1951 wurde CISV als gemeinnütziger Verein in Österreich gegründet. Als Non-Profit Organisation hat sich CISV in all den Jahren stets auf weltanschaulich, ungebundene Werte der Friedenerziehung fokussiert und eine Weltanschauung und Lebensphilosophie entwickelt, die uns Menschen auffordert, für den Frieden einzutreten. Aber die Gesellschaft hat sich in all den Jahren verändert und daher war es immer schon wichtig auch die Strukturen von CISV diesen Entwicklungen anzupassen.

Die aktuellen Strukturen von CISV Austria wurden vor mehr als 20 Jahren entwickelt und führten den Verein in ein nachhaltiges und stetiges Wachstum. Heute können wir stolz sein auf eine CISV Organisation, die jährlich mehrere hunderte Jugendliche in nationale und internationale Programme entsenden kann, um so die Werte eines friedlichen Miteinanders kontinuierlich auszubauen. Wir leben aber in einer sehr dynamischen Zeit. Unsere Gesellschaft ändert sich und darüber hinaus haben uns die vergangenen Jahre in CISV auch unsere organisationalen Schwachstellen deutlich gemacht. So manche Strukturen in der gewachsenen Organisation haben ihren Sinn verloren und müssen kritisch hinterfragt werden. Zudem hat die Corona-Pandemie CISV vor noch nie dagewesenen Herausforderungen gestellt. CISV International hat daraufhin mit einer neuen Ausrichtung und Struktur reagiert, um auch zukünftigen Generationen die einmalige Idee von CISV weiter vermitteln zu können.

Am Beginn des Jahres 2021 wurde aus dem Präsidium (National Board) von CISV Austria ein Projekt initiiert, unter dem Titel „CISV 2022+“, mit Vertretern aus fast allen Teilbereichen von CISV Austria, um die aktuellen Strukturen kritisch zu hinterfragen und ein neues Modell für eine erfolgreiche Zusammenarbeit in den kommenden Jahren zu entwickeln. Die hier vorliegende Beschreibung ist das Ergebnis dieses Kreativprozesses und wird der Generalversammlung im Herbst 2021 zur Entscheidung vorgelegt.

Mit diesem Organisationsmodell legen wir die Basis für eine erfolgreiche organisationale Umsetzung der Strategie von CISV Austria. Mit dieser Basis soll es uns gelingen, noch mehr Kinder, Jugendliche und Eltern von der CISV Idee zu begeistern. Als friedenserziehende Jugendorganisation ist es uns aber vor allem auch wichtig die jungen CISVer in die Gestaltung der Organisation aktiv einzubinden. Unsere Zukunft muss dabei auf Partizipation und Kooperation aller Beteiligten basieren. Wir sind überzeugt, dass das hier vorliegende Organisationsmodell eine gute Basis dafür ist – aber eine Organisation lebt von ihren Akteurinnen und daher hoffen wir, dass wir mit diesem Organisationsmodell viele Mitglieder begeistern können in der Gestaltung des Vereinlebens aktiv teilzunehmen.

Das Team von „CISV 2022+“:

Viola Baur (Junior Branch)
 Martina Gusel (Chapter Graz)
 Peter Helmer (Chapter Wien)
 Angelika Ludvigsen (Salzburg)
 Jan Pleschberger (Junior Branch)
 Alfred Steinwender (Chair of „CISV 2022+“)

Florian Krisch (Salzburg)
 Livia Haiger (Chapter Graz)
 Laura Henseler (Chapter Wien)
 Birgit Mohai (Chapter Graz)
 Veronika Seebauer (Chapter Linz)



Inhaltsverzeichnis

DISCLAIMER	3
STRATEGISCHE LEITLINIEN VON CISV AUSTRIA	4
Grundsatzwerte der Organisation	4
Längerfristig Ziele von CISV Austria	5
ORGANISATIONSMODELL VON CISV AUSTRIA	6
Organe von CISV Austria	7
Teilorganisationen von CISV Austria	9
Netzwerkstruktur von CISV Austria	10
PROZESSE VON CISV AUSTRIA	12
Ablauf von Generalversammlungen	12
Anträge und Entscheidungen auf Generalversammlungen	13
Wahl der nationalen Organe	14
Entscheidungen der nationalen Gremien	16
Recruiting Prozess für Netzwerke	17
FUNKTIONEN VON CISV AUSTRIA	18
National President	18
Chair of Education (Vice President)	19
National Representative	20
National Secretary	21
National Treasurer	22
National und Local Risk Manager	23
Chapter und Chapter Vice President	24
Chapter Treasurer	25
Junior Representatives	26
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	27
ANHANG	28



Disclaimer

CISV Austria ist ein eigentragender Verein in Österreich (ZVR-Zahl 247767556). Als Verein sind wir nicht Gewinn orientiert und das Vereinsvermögen darf nur im Sinne des Vereinszwecks verwendet werden. Zweck des Vereins ist in den Statuten festgelegt, die auf www.cisv.at veröffentlicht sind. Die hier vorliegende Beschreibung ist ausschließlich für diese Organisation bestimmt. Darüber hinaus unterliegen diese Inhalte dem Copyright von CISV Austria.

Diversität ist uns in CISV ein großes Anliegen und dazu gehört auch die *Gender Diversity* (deutsch: „Geschlechterdiversität“ oder „Geschlechtervielfalt“). Zur leichteren Lesbarkeit des Dokuments haben wir uns aber entschieden, im Zweifelsfall die weibliche Formulierung zu verwenden. Dies sollte aber kein Präjudiz sein, dass diese Funktionen von bestimmten Geschlechterrollen übernommen bzw. ausgeübt werden sollten. In unserem Verständnis haben nämlich alle Menschen individuelle Fähigkeiten und Eigenschaften, ganz unabhängig von ihrer soziokulturellen Ausrichtung. Nach unseren Fähigkeiten, Interessen und Motivationsfaktoren wollen wir Menschen in unserer Organisation ihre Funktionen geben, damit wir CISV in eine gute Zukunft führen können.



Strategische Leitlinien von CISV Austria

beschlossen im Präsidium von CISV Austria am 28. Jänner 2021

Grundsatzwerte der Organisation

CISV Austria ist eine unabhängige, österreichweit tätige Organisation, die sich der CISV Mission und den CISV Werten verschreibt. Diese sind Leitlinie und bestimmen das Handeln von CISV Austria, der Teilorganisationen (Chapter) und jedes einzelnen CISV Mitglieds.

MISSION: "CISV educates and inspires action for a more just and peaceful world"

WERTE: *Friendship, Inclusiveness, Enthusiasm, Engagement, Cooperation*

Uns sind Qualität und Professionalität in der Arbeit für und in CISV wichtig. Daher bilden sich alle Funktionärinnen in ihrem Aufgabengebiet regelmäßig weiter. Unsere Strukturen sind so aufgebaut, dass fließende Funktionsübergaben von einer Vorgängerin auf eine Nachfolgerin derselben Rolle gewährleistet sind. Die strategische Ausrichtung von CISV Austria wird verlässlich jährlich überprüft und gegebenenfalls angepasst. Strategisch werden Projekte abseits des „Tagesgeschäfts Programmorganisation“ österreichweit geplant.

CISV ist weiterhin ein parteipolitisch, religiös und ideologisch unabhängiger Verein. Zusammenhalt und Synergien sind uns wichtig. In CISV Austria sind die Chapter und der JB Teil des großen Ganzen - sie handeln eigenständig nach ihren Interessen, und arbeiten gleichzeitig in nationalen Angelegenheiten zusammen.

CISV Austria bekennt sich aktiv zum CISV Austria Junior Branch (kurz JB genannt). Der JB ist ein vitaler, eigenständiger Teil der CISV AUSTRIA Gesamtorganisation. Alle Bereiche in unserer Organisation sollen vom Junior Branch aktiv mitgestaltet werden.

Wir wollen mehr Menschen (jung & jung geblieben) als aktive Mitarbeitende gewinnen, fördern und zur Mitarbeit motivieren. Wir können kontinuierlich alle anfallenden Aufgaben durchführen. Darüber hinaus haben wir in allen Chapters ausreichend qualifizierte Leader und Staffs. Eltern sollen stärker in unsere Aktivitäten eingebunden werden (vorwiegend geht es uns dabei um inhaltliche CISV Aktivitäten, spezifisch für Eltern, die ihnen zeigen, was unsere Programme ausmacht).

CISV Austria ist eine finanziell stabile und ausgeglichen bilanzierende Organisation. CISV verankert Fundraising, Sponsoring, Kooperationen in der Strategie und wir wollen am Aufbau arbeiten. CISV Austria verpflichtet sich, innerhalb von CISV eine aktive Rolle in der Gestaltung der weltweiten Gesamtorganisation zu spielen. Wir vernetzen uns international auf allen Ebenen. Operativ verpflichtet sich CISV AUSTRIA, das CISV International Office (IO) in den organisatorischen Abläufen bestmöglich zu unterstützen.



Längerfristig Ziele von CISV Austria

CISV Austria verfolgt eine klare Wachstumsstrategie, um noch mehr Kinder und Jugendlichen die Werte der CISV Idee näher zu bringen. Unter diesen Gesichtspunkten wurden die folgenden fünf strategischen Ziele definiert:

1. Wir haben in fünf (5) Jahren fünf (5) Chapter, und betreuen in zehn (10) Jahren Familien in allen neun (9) Bundesländern.
2. CISV Erfahrungen werden (von Unternehmen, Schulen, Universitäten, ...) als begehrter Kompetenz-Mehrwert wahrgenommen. CISV Erfahrungen werden von Einzelpersonen als persönliche Weiterentwicklung wahrgenommen und geschätzt.
3. CISV ist in allen Bundesländern als wertvolle (Ferien-)Aktivität bei Schulen und Familien, in Erziehungs- und Bildungskreisen, ... bekannt.
4. CISV Mitglieder bleiben uns lange erhalten.
5. CISV ist eine anerkannte Expertenorganisation für multikulturelle Kompetenz und unverzichtbarer Kooperationspartner für Schulen, LMOs, ...



Organisationsmodell von CISV Austria

Ein Organisationsmodell definiert und enthält die in unserem Verein zu Grunde liegende Struktur, im Rahmen derer die beschriebenen Prozesse der Dienstleistungen für unsere Mitarbeiterinnen und Entscheidungen der Organisation ablaufen. CISV Austria gliedert sich in Teilorganisationen; die Generalversammlung, die Nationale und Teilorganisation bilden dabei die Gesamtstruktur von CISV in Österreich. Die Struktur legt grundsätzlich die Entscheidungsorgane und deren Befugnisse fest und ist als organisationale Basis für die Umsetzung der strategischen Leitlinien von CISV Austria verantwortlich.

Das Organisationsmodell von CISV Austria folgt in weiten Teilen dem Gedanken einer Netzwerkstruktur. Ein definierter Kern von Funktionen (wie in der Folge beschrieben) soll die Stabilität sicherstellen, dynamische Netzwerke sollen die Innovationskraft und die Partizipation von möglichst vielen Mitglieder im Vereinsleben ermöglichen.

Ziel von CISV Austria ist es aber auch die Förderung und Motivation von jungen Menschen in der Mitgestaltung der Vereinsorgane. Daher ist der Junior Branch eine eigenständige Organisationseinheit innerhalb der Organisation und entscheidet selbstständig über Struktur und Ausrichtung. Diese Strukturen müssen in einem demokratischen Prozess innerhalb des Junior Branch festgelegt werden, natürlich unter Einhaltung der CISV Werte. Das Organisationsmodell von CISV Austria legt dabei nur die Vertretungsorgane des Junior Branch auf nationaler Ebene fest.

Chapter sind ebenso autonome Teilorganisationen von CISV Austria. Mindeststandards für die Erfüllung eines Chapter Status werden in den Statuten definiert und die nationale Ebene kontrolliert die Einhaltung dieser Standards. Grundsätzlich sollen alle Chapter eng mit der nationalen Organisation, sowie mit den anderen Chapters und dem Junior Branch kooperieren. Das Wohl der Gesamtorganisation muss dabei stets im Mittelpunkt stehen.

Alle Mitglieder von CISV Austria sind einem Chapter „primär“ zugeordnet, setzen dabei die Struktur fest und wählen ihre Vertreterinnen in den nationalen Gremien in einem demokratischen Prozess. Mitglieder können auch noch weiteren Chapters und / oder dem Junior Branch angehören, zum Zweck der aktiven Mitgestaltung im Verein.

Die Struktur der Organe von CISV Austria gliedert sich in die folgenden Ebene:

1. Generalversammlung von CISV Austria
2. National Board (bzw. in Vertretung das Executive Committee)
3. Teilorganisationen (Chapter und Junior Branch)

Die Hierarchie in der Entscheidungsbefugnis folgt dieser Reihenfolge, wobei die Befugnisse der Generalversammlung in den Statuten festgelegt werden. Struktur und Befugnisse folgen den aktuellen Definitionen des Vereinsgesetz.



Organe von CISV Austria

Als oberstes Organ von CISV Austria agiert die **Generalversammlung** (in der Folge GV genannt). Die GV dient zur gemeinsamen Willensbildung aller Vereinsmitglieder und ist verpflichtend mindestens alle zwei Jahre durchzuführen (bzw. öfter auf Verlangen einer hinreichenden Anzahl von CISV Mitgliedern).

Aufgaben der GV und die Wahl der Funktionen werden im Kapitel „Prozesse von CISV Austria“ beschrieben. Die Einberufung und Leitung der Generalversammlung obliegt grundsätzlich dem National Board als oberstem Leitungsorgan. Die wesentlichen Regeln werden darüber hinaus in den Statuten festgelegt. Wird die Generalversammlung nicht ordnungsgemäß geleitet, kann es zur Unwirksamkeit der gefassten Beschlüsse kommen.

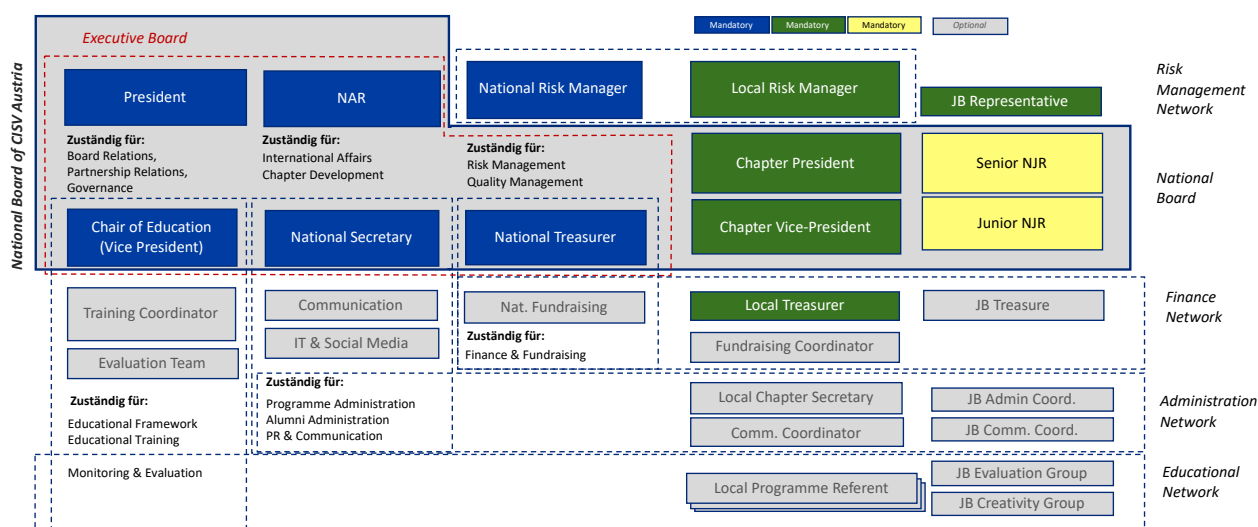


Abbildung 1: Organisationsmodell CISV Austria

Die operativen nationalen Organe bestehen gemäß Abb. 1 aus:

(1) **National Board**: dieses ist im Sinne des österreichischen Vereinsgesetzes das oberste Leistungsorgan und besteht aus den folgenden Funktionen:

- Executive Committee (siehe Beschreibung unten)
- Chapter President und Chapter Vice-President aller Teilorganisationen
- Senior- und Junior National Junior Representative

Eine Personalunion bei der Ausübung von mehreren Funktionen ist nicht erwünscht und soll nur in begründeten¹ Ausnahmefällen zeitlich begrenzt vorkommen. Das National Board als Leitungsorgan muss gemäß Vereinsgesetz aus mindestens zwei Personen bestehen, andernfalls muss der Verein aufgelöst werden. Das National Board ist hauptsächlich verantwortlich für die Führung und Überwachung jeglicher Vereinsgeschäfte, die Organisation und Leitung von Sitzungen und Versammlungen und die Repräsentation des Vereins nach außen. Außerdem werden von dieser Leitung die endgültigen Entscheidungen getroffen.



Das Executive Committee ist die Vertretung des National Boards und stellt sicher, dass die Anforderungen einer Organisation gemäß dem Vereinsrecht erfüllt werden.

(2) Das **Executive Committee**, bestehend aus den folgenden Funktionen:

- National President
- Chair of Education (Vice President)
- National Association Representative (NAR)
- National Secretary
- National Treasurer

Ein gutes Teamwork der Mitglieder im Executive Committee und Erfahrung in der Leitung der CISV Organisation ist erfolgskritisch. Daher ist nachdrücklich erwünscht (aber nicht zwingend erforderlich), dass die Mitglieder des Executive Committee hinreichend Erfahrungen in einer lokalen Funktion vorweisen, bevor sie diese nationalen Verantwortungen übernehmen.

Folgend dem Gedanken einer Netzwerkorganisation sollen bei der Ausführung ihrer Funktionen der Chair of Education, National Secretary und National Treasurer weitere Personen in ihr Netzwerk-Team einbeziehen (siehe grau dargestellte Funktionen in Abb. 1). Dabei soll es einerseits gelingen, die Funktionen zu entlasten, indem mehr Personen auf nationaler Ebene in die Gestaltung des Vereinswesens eingebunden werden und andererseits die Professionalisierung erhöht wird, indem Mitglieder diese Funktionen übernehmen, die ihre beruflichen Erfahrungen dabei einbringen können. Diese Funktionen in einem Netzwerk müssen nicht gewählt werden, sondern dem National Board nur zur Kenntnis² gebracht und begründet werden. Auch das stärkt die Autonomie der Netzwerke und erhöht die Adaptivität der Organisation, um rasch auf Veränderungen eingehen zu können. Unsere Welt und unsere Gesellschaft verändern sich sehr rasch in Zeiten wie diesen. Diese (und allenfalls weitere) Netzwerke sollen dieser Dynamik besser gerecht werden als starre Strukturen.

Ein weiterer wesentlicher Teil der Organisation ist das Risk Management, bestehend aus einem National Risk Manager und den Local Risk Managern. Risk Manager müssen eine hinreichende internationale Qualifikation vorweisen, unterstützen und kontrollieren die Qualitätsanforderungen an die CISV Organisation und deren Programme. Um eine hinreichende Neutralität in der Ausübung ihrer Funktion sicherzustellen ist der National Risk Manager nicht Teil des National Boards, muss aber Zugriff auf alle Informationen haben und kann bei allen nationalen Sitzungen teilnehmen. Risikomanager dürfen keine anderen Rollen im National Board, oder eine Leitungsfunktion in einem Camp (Camp Director) innehaben, da dies zu einem Interessenskonflikt führen kann. Ebenso ist eine Personalunion zwischen National Risk Manager und Chapter Risk Manager nicht zulässig.

(3) Obligatorisch bestellt die Generalversammlung gemäß Vereinsrecht mindestens zwei **Rechnungsprüfer**. Die Rechnungsprüfer müssen die Ordnungsmäßigkeit der Rechnungslegung und die statutengemäße Verwendung der Mittel innerhalb von vier Monaten ab Erstellung der Einnahmen- und Ausgabenrechnung prüfen. Danach haben die Rechnungsprüfer dem National Board zu berichten. Das National Board muss die Vereinsmitglieder über die geprüfte Einnahmen- und Ausgabenrechnung informieren.



Teilorganisationen von CISV Austria

Die primäre Interaktion zwischen Organisation und ihren Mitgliedern findet in den Teilorganisationen von CISV statt. Die Mindestanforderungen an die Teilorganisationen werden in den Statuten definiert. Die Aufgabe der Vertreter der Teilorganisationen in den nationalen Gremien liegt insbesondere darin, die Interessen der nationalen Organisation mit jenen ihrer Teilorganisation in Einklang zu bringen.

Das Organisationsmodell sieht dabei vor, dass „Chapter“ als Teilorganisationen die folgenden Vertreter in demokratischen Prozessen regelmäßig³ zu legitimieren haben:

- Chapter Präsident
- Chapter Vice Präsident
- Chapter Treasure
- Chapter Risk Manager
- Local Junior Representative

Eine Personalunion auf Chapterebene in diesen Funktionen ist nicht zulässig. Damit besteht ein Chapter aus mindestens fünf Personen – erfüllt eine Teilorganisation diese Anforderung nicht, verliert sie den Status einer Teilorganisation im Sinne der Organstruktur. Eine Personalunion einer dieser Funktionen mit einer Funktion im Executive Committee (siehe Beschreibung oben) ist nicht erwünscht und soll nur in begründeten¹ Ausnahmefällen zeitlich begrenzt vorkommen.

Darüber hinaus ist jede Teilorganisation aufgerufen möglichst viele Vertreterinnen in die Netzwerke von CISV Austria zu entsenden (siehe Beschreibung unten) um eine hohe Partizipation auf nationaler Ebene sicher zu stellen. Dies betrifft die Chapter und den Junior Branch gleichermaßen.

Der Junior Branch (JB) definiert seine Strukturen und Vertreter ebenso in regelmäßigen demokratischen Prozessen. Dabei werden die folgenden Vertreterinnen auf nationaler Ebene legitimiert:

- Senior National Junior Representative
- Junior National Junior Representative

Eine Personalunion der beiden Funktionen ist nicht zulässig, jedoch ist eine Personalunion mit der Funktion eines Local Junior Representative aus Sicht des Organisationsmodells erlaubt. Eine enge Kooperation mit den Chapters und der Nationalen Organisation ist notwendig.



Netzwerkstruktur von CISV Austria

Die Struktur von CISV Austria baut auf dem Netzwerk-Prinzip auf. Netzwerke sind Organisationseinheiten bestehend aus einem gewählten oder nominierten Vertreter des National Boards und Mitgliedern der Teilorganisationen; das National Board selbst erfüllt im wesentlichen dabei für sich auch den Charakter eines Netzwerks (siehe Abbildung 1).

Diese Einheiten sind *Communities of Interest* und sind dabei für einen bestimmten Teilbereich der Organisation verantwortlich. Die Initiierung dieser Netzwerke inkl. der Definition ihrer Befugnisse obliegt dem National Board (siehe dazu auch die Beschreibung im Kapitel „Recruiting Prozess für Netzwerke“).

Auch wenn Netzwerke grundsätzlich nicht zwingend notwendig sind, werden die folgenden Netzwerke für die Sicherstellung einer guten Organisationsentwicklung dringend empfohlen:

Risk Management Network:

Das Risk Management Netzwerk besteht aus dem National Risk Manager (Chair) und den Chapter Risk Managern. Es wird empfohlen weitere Experten und auch Vertreterinnen aus dem Junior Branch in das Netzwerk zu integrieren, da Risiken und Chancen aus der Perspektive des JB unterschiedlich bewertet werden könnten. Das Risk Management Netzwerk hat als Ziel alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der CISV Organisation und ihrer Teilnehmer zu setzen. Die Inhalte des Risk Management Netzwerk können – von den Teilnehmerinnen des Netzwerks – als streng vertraulich klassifiziert werden (insbesondere, wenn es sich um personalbezogene Informationen handelt, ist dies zwingend erforderlich). Sie sind darüber hinaus Vertrauenspersonen für alle Mitglieder, Betreuerinnen und Funktionärinnen in CISV Austria. Eine hohe Integrität der Netzwerk-Mitglieder ist daher sicher zu stellen.

Finance Network

Das Finance Management Netzwerk besteht aus dem National Treasure (Chair), allfälligen Teammitgliedern des nationalen Treasure Teams, sowie den Chapter bzw. JB Treasure. Das Finance Management Netzwerk hat zum Ziel eine finanziell stabile und ausgeglichene bilanzierende Organisation sicher zu stellen. In der Wachstumsstrategie von CISV sollen die finanziellen Anforderungen an die Teilnahme an CISV Programmen so gering wie möglich gehalten werden. Daher sollen in diesem Netzwerk die Funktionen Fundraising und Sponsoring verankert werden.

Das Netzwerk entbindet die National und Chapter Treasure nicht von ihren Pflichten gegenüber der Kontrolle des Vereins. Das Netzwerk ist daher eine Unterstützung in der Ausführung der gewählten Funktionen.



Administration Network

Das Administrative Netzwerk besteht aus dem National Secretary (Chair), allfälligen Teammitgliedern des nationalen Administration Team und Vertretern aus den Teilorganisationen. Neben der Umsetzung einer ordnungsgemäßen Vereinsführung (Administration), hat das Netzwerk insbesondere eine einheitliche Kommunikation innerhalb der Organisation zu Funktionen, Betreuerinnen und Mitgliedern aber auch außerhalb der Organisation zu Medien und Kooperationspartnern zum Ziel. Dabei ist vor allem auch die Präsenz in den Sozialen Medien in diesem Netzwerk zu verorten.

In den strategischen Leitlinien wurde als Ziel definiert, Mitglieder über eine lange Zeit an CISV zu binden. Dabei ist es wichtig, CISV Mitglieder, die ihre Erfahrungen in internationalen CISV Programmen gewonnen haben, weiter in der Organisation einzubinden, so dass sie ihre Erfahrungen mit anderen teilen und sie somit begeistern können. Die Etablierung eines Alumni Netzwerks wird dabei als Subnetzwerk des Administration Network verortet, um Mitgliedern, die nicht mehr an den internationalen CISV Programm teilnehmen können, eine Austauschplattform zu geben.

Educational Network

Das Educational Netzwerk besteht aus dem Chair of Education (Chair), allfälligen Teammitgliedern des nationalen Education Teams und Vertreterinnen aus den Teilorganisationen. Das Netzwerk hat zum Ziel den erzieherischen Inhalt von CISV in den nationalen und internationalen Programmen sicherzustellen. Dazu gehört auch die Ausbildung der Betreuerinnen, sowie die Evaluierung der Leistungen von Teilnehmerinnen bzw. Verantwortungen hinsichtlich der pädagogischen Ziele der Organisation.

Das Educational Network kann dabei Subnetzwerke zu den unterschiedlichen CISV Programmen (Village, Step Up, Seminarcamp, Youth Meeting etc.) sowie Host Teams für unterschiedliche Veranstaltungen bilden. Ein Subnetzwerk könnte somit aus einer nationalen Programmreferentin mit ihren Programmreferentinnen in den Teilorganisationen gebildet werden. Auch Ideen für neue CISV Programme können aus diesem Netzwerk oder seinen Substrukturen entstehen – das Netzwerk ist somit die „pädagogische Kreativ-Werkstatt“ von CISV Austria. Es ist somit frei in der inneren Gestaltung des Netzwerks da dies immer abhängig sein wird von der Anzahl der zu betreuenden Teilnehmerinnen und Programme.

Es wird ausdrücklich empfohlen weitere Netzwerke zu initiieren, insbesondere wenn das Interesse von Mitgliedern zur Partizipation besteht. Diese Netzwerke sollen dann zeitlich begrenzt definiert werden bzw. einem speziellen Zweck (Ziel / Auftrag) folgen und nach Erreichen wieder aufgelöst werden. Das macht die Organisation lebendig und attraktiv für unser jungen CISVer.



Prozesse von CISV Austria

Die hier beschriebenen Prozesse haben Empfehlungscharakter und können von der Generalversammlung bzw. dem National Board situationsbedingt angepasst und geändert werden. Änderungen müssen bzw. sollen dokumentiert und allen Mitgliedern kommuniziert werden. Entscheidungsprozesse dazu sind transparent zu gestalten, so dass Änderungen nachvollziehbar für alle Mitglieder und insbesondere den Funktionären auf lokaler Ebene sind.

Ablauf von Generalversammlungen

Prinzipien:

- Die Generalversammlung ist das Willensbildungsorgan der Mitglieder des Vereins
- Die ordentliche Generalversammlung hat mindestens alle zwei Jahre stattzufinden.
- Zur Einberufung einer Generalversammlung sind berechtigt u.a.
 - das Nationale Board von sich aus, sowie
 - mindestens 1/10 aller wahlberechtigten Mitglieder
 Weitere Details dazu siehe Definition in den Statuten unter §9, Abs. (3)
- Die Generalversammlung kann auch unter Fernteilnahme stattfinden.
- Verstöße gegen die Einberufungsvorschriften führen zur Anfechtbarkeit der Beschlüsse der Generalversammlung.

Ablauf von Entscheidungsprozessen:

Was	Wann	Wer
Bekanntgabe der Generalversammlung	Min. 4 Wochen vor GV	National Secretary
Beschluss der Tagesordnung	2 Wochen vor GV	National Board
Aussendung der Einladung inkl. Tagesordnung	2 Wochen vor GV	National Secretary



Anträge und Entscheidungen auf Generalversammlungen

Prinzipien:

- Die Entscheidungsfindung in der Generalversammlung geschieht (wenn nicht anders in den Statuten festgelegt) mit einfacher Mehrheit.
 - Stimmberechtigt sind alle Mitglieder die 15 Jahre⁴ oder älter sind; bei Familien ist jedes Familienmitglied getrennt voneinander stimmberechtigt.
 - Entscheidungen, die der Generalversammlung vorbehalten sind u.a.:
 - Änderungen der Statuten
 - Änderung des Mitgliedsbeitrags
 - Ernennung von Ehrenmitgliedschaften
 - Ausschluss von Mitgliedern (dazu ist eine 2/3 Mehrheit erforderlich)
- Eine vollständige Auflistung der Aufgaben gibt es in den Statuten unter §10.

Ablauf von Entscheidungsprozessen:

Was	Wann	Wer
Einbringung des Antrags (beim National Board)	Min. 2 Wochen vor GV	Jedes Mitglied
Bekanntgabe der Anträge	2 Wochen vor GV	National Secretary
Einbringung, Diskussion und Entscheidung zu allfälligen Abänderungsanträgen	auf GV	National Secretary
Protokollierung der Ergebnisse	4 Wochen nach GV	National Secretary



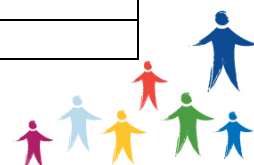
Wahl der nationalen Organe

Prinzipien:

- Alle Funktionen des **Executive Committee** und die beiden Funktionen der Kontrolle werden durch die Generalversammlung (GV) gewählt (Anm.: die anderen Funktionen des National Board werden durch die jeweiligen Teilorganisationen im Vorfeld der Generalversammlung gewählt)
- Eine Position darf höchstens 3 Perioden lang hintereinander von derselben Person übernommen werden. Diese kann jedoch nach Verstreichen einer weiteren Periode („colling-off-Phase“) wieder übernommen werden.
- Die Wahl erfolgt für jede Position einzeln mittels einfacher Mehrheit.
- Erreicht ein Kandidat beim ersten Wahlgang nicht die Stimmenmehrheit, gibt es ein Stechen zwischen den zwei Kandidatinnen mit den meisten Stimmen im ersten Wahlgang.
- Wahlvorschläge können nur von Mitgliedern getätigt werden.
- Wahlvorschläge müssen mindestens zwei Wochen vor der GV eingereicht werden; diese Vorschläge können von jedem Mitglied eingebracht werden.
- Wahlvorschläge direkt auf der GV bedürfen einer mehrheitlichen Zustimmung.
- Die Wahlleiterin darf keine Funktion im National Board, die durch die Generalversammlung gewählt wird, innehaben bzw. dafür kandidieren.

Ablauf der Wahl:

Was	Wann	Wer
Vor der Generalversammlung		
Nominierung einer Wahlleiterin	Min. 4 Wochen vor GV	National Board
Ausschreibung der Wahl an alle Mitglieder (Aufforderung zur Einreichung von Wahlvorschlägen)	Min. 4 Wochen vor GV	Wahlleiterin
Ende der offiziellen Einreichfrist/Publikation der Wahlvorschläge	2 Wochen vor GV	Wahlleiterin
Auf der Generalversammlung		
Nominierung eines stellvertretenden Wahlleiters	auf GV	Wahlleiterin
Erläuterung des Wahlprozedere an alle anwesenden Mitglieder	auf GV	Wahlleiterin
Einbringung, Diskussion und Entscheidung zu allfälligen Abänderungsanträgen	auf GV	Wahlleiterin
Bekanntgabe der Wahlvorschläge	auf GV	Wahlleiterin
Abstimmung über allfällige neue Wahlvorschläge	auf GV	Wahlleiterin
Feststellung der ordnungsgemäß durchgeführten Wahlen in den Teilorganisationen (Chapter und Junior Branch) durch öffentliche Befragung	auf GV	Wahlleiterin
Wahl der Executive Committee Funktionen in folgender Reihenfolge: <ul style="list-style-type: none"> • President • Chair of Education (Vice President) • National Association Representative • National Secretary • National Treasure 	auf GV	Wahlleiterin
Wahl der Kontrolle	auf GV	Wahlleiterin



Auszählung und Bekanntgabe des Wahlergebnisses	auf GV	Wahlleiterin und stellv. Wahlleiterin
Befragung der gewählten Kandidatinnen, ob sie das Wahlergebnis annehmen (in umgekehrter Reihenfolge) Hinweis: Sollte eine Wahl von der gewählten Person nicht angenommen werden, wiederholt sich das Wahlprozedere für diese Funktion.	auf GV	Wahlleiterin
Nach der Generalversammlung		
Protokollierung des Wahlvorganges und der Ergebnisse	auf GV	Wahlleiterin und stellv. Wahlleiterin

Hinweis: wenn eine Funktion nicht gewählt werden kann, obliegt es dem National Board für die Dauer bis zu einer nächsten Wahl diese Funktion mit einer von ihnen bestimmten Person zu kooptieren⁵.

Wahl des National Risk Manager:

- Der National Risk Manager ist keine Funktion im National Board, die durch die Generalversammlung gewählt werden muss. Diese Funktion soll daher in der ersten regulären Sitzung nach einer GV gewählt werden.
- Die Wahl erfolgt durch das National Board mit einfacher Mehrheit (siehe Prozessbeschreibung unten „Entscheidungen der nationalen Gremien“)

Rücktritte und Ausschlüsse von gewählten Funktionen

- Mitglieder des National Boards können jederzeit von ihrer Position zurücktreten.
 - Ohne Grund mit einer Frist von 3 Monaten
 - Jederzeit aus wichtigem Grund

An ihrer Stelle wird ein CISV Austria Mitglied vom restlichen Nationalen Board bis zur nächsten Wahl kooptiert werden.

- Mitglieder des Executive Boards können jederzeit ausgeschlossen werden.
 - Vom Nationalen Board, mit qualifizierter Mehrheit. Die auszuschließende Person ist dabei nicht stimmberechtigt. Qualifizierte Mehrheit bedeutet eine einfache Mehrheit sowohl im Executive Board als auch im Nationalen Board.
 - Von der Generalversammlung mit einer 2/3 Mehrheit der abgegebenen Stimmen



Entscheidungen der nationalen Gremien

Prinzipien:

- Die Entscheidungsfindung im Nationalen Board geschieht mit einfacher Mehrheit (kooptierte Mitglieder haben kein Stimmrecht).
- Entscheidungen werden grundsätzlich in offener Abstimmung getroffen; per Antrag kann über eine geheime Abstimmung (mit einfacher Mehrheit) entschieden werden.
- Es herrscht sowohl Gesamtvertretungs-, als auch Gesamtgeschäftsführungsbefugnis.
- Bei Stimmgleichheit hat der Präsident ein Diminierungsrecht (d.h. eine Zweitstimme).
- Sollte bei einer Entscheidungsfindung schnelles Handeln notwendig sein, kann das Executive Committee bzw. wenn dieses verhindert ist, die Präsidentin alleine entscheiden. Das Nationale Board kann eine derartige Entscheidung jedoch in angemessener Zeit wieder rückgängig machen.

Ablauf von Entscheidungsprozessen:

Was	Wann	Wer
Antragstellung und Erläuterung	direkt im Gremium	Antragsteller
Diskussion zum Antrag	direkt im Gremium	Sitzungsleitung
Abstimmung zum Antrag	direkt im Gremium	Sitzungsleitung
Protokollierung und Publikation des Ergebnisses	Nach Gremium	National Secretary



Recruiting Prozess für Netzwerke

Prinzipien:

- Netzwerke sind autonome nationale Arbeitsgruppen, die situationsbedingt vom Nationalen Board je nach Bedarf oder auf Antrag für eine bestimmte oder unbestimmte Zeit etabliert werden sollen.
- Eine Person muss aus dem Netzwerk bestimmt werden, die für das geschaffene Netzwerk verantwortlich ist („Verantwortliche“).
 - Diese hat sodann eine Beschreibung der Tätigkeiten und der Ziele des Netzwerks zu definieren und diese an alle Mitglieder zu senden
 - Die Verantwortliche muss dem National Board regelmäßig über deren Tätigkeiten und Ergebnisse berichten.
- Die Mitglieder des Nationalen Board können der Verantwortlichen die Verantwortung jedoch entziehen und an deren Stelle ein anderes Mitglied aus dem Netzwerk einsetzen.
- Die Verantwortliche kann selbst entscheiden, welche Mitglieder in das Netzwerk aufgenommen werden (diese Entscheidung muss sachlich begründet werden) und wie das Netzwerk organisiert ist. Es dürfen jedoch nicht nur CISV Mitglieder Teil eines Netzwerks sein. Auch Nicht-Mitglieder sollen Teil eines Netzwerks sein.
- Die Entscheidungsfindung, Dauer, etc. werden im Netzwerk selbst bestimmt, um so viel Autonomie wie möglich zu gewährleisten.
- Ein Mitglied eines Netzwerks kann jederzeit ohne Angabe eines Grundes zurücktreten.
- Ein Mitglied eines Netzwerkes kann jederzeit von den Mitgliedern des Netzwerkes ausgeschlossen werden. Dabei braucht es aber eine Zustimmung des Nationalen Board.

Ablauf ein Entscheidungsprozessen:

Was	Wann	Wer
Antrag zu einem Netzwerk und Erläuterung (mit Ziel, Inhalt und Struktur)	jederzeit	jedes Mitglied
Bestellung des Netzwerks (inkl. Verantwortliche)	Spätestens 4 Wochen nach Antragsstellung	National Board
Ausschreibung der Erläuterung (Ziel, Inhalt und Struktur) des Netzwerkes an Mitglieder	Spätestens 1 Woche nach Bestellung	Verantwortliche
Antrag zur Änderung des Zwecks, Inhalt oder Struktur eines Netzwerks	jederzeit	Netzwerkmitglied National Board
Beschlussfassung zum Abänderungsantrag	4 Wochen nach Antragsstellung	National Board
Antrag zur Auflösung des Netzwerks	jederzeit	Netzwerkmitglied National Board
Beschlussfassung zur Auflösung	4 Wochen nach Antragsstellung	National Board



Funktionen von CISV Austria

National President

Die National President trägt mit ihrer Arbeit zum grundlegenden Funktionieren von CISV Austria bei, übernimmt vereinsrechtliche Verantwortung und repräsentiert CISV Austria nach innen und außen.

Schlüsselerantwortungen

- Repräsentation des Vereins in allen rechtlichen und öffentlichkeitswirksamen Belangen
- Überwachung der Einhaltung der Gesetze, unserer Statuten und Regeln
- Sicherstellung der Einhaltung der Ziele von CISV als Vereinszweck

Strategische Verantwortung

Die National President von CISV Austria kümmert sich um die „Gesundheit“ des Vereins und vertritt dabei CISV Austria nach außen, gegenüber Medien, NGOs, Sponsoren, Partnern und Politik. Es obliegt ihr die Überwachung unserer Regeln des Zusammenarbeitens (unserer Statuten), die Pflege der Vereinsorgane, und sie trägt die Verantwortung dafür, dass das Handeln des Vereins mit der Mission und den Zielen von CISV übereinstimmt.

Die National President ist die letzte Instanz und letzte Anlaufstelle für alle – für die Freiwilligen in den Netzwerken und den Chapters, die Junior Branch Reps, Eltern, Mitglieder und Partner.

Operationale Verantwortung

Vorbereitung und Leitung von:

- Vereinsversammlungen
- Sitzungen des Leitungsorgans
- Überwachung und Durchführung der Gremien und Generalversammlung

Vertretung des Vereins bei:

- Kontakten mit den Behörden
- Versammlung der Verbände
- Veranstaltungen anderer Vereine

Optionale Aktivitäten

- Kooperationen mit NGOs und Partnern
- Vereinszeitung mit Vorwort versehen
- Coaching für Board Mitglieder auf nationaler und lokaler Ebene
- Verteilung von Sonderaufgaben und Vertretungen

Nicht-Aufgabe ist es:

- Im operativen Geschäft einzugreifen



Chair of Education (Vice President)

Der Chair of Education trägt mit ihrer Arbeit zur inhaltlichen Umsetzung der Friedenserziehung und didaktischer und pädagogischer Weiterentwicklung der CISV Programme bei, koordiniert ein Netzwerk pädagogisch interessierter Netzwerkmitglieder und ist die Stimme der pädagogischen Grundidee im National Board. Der Chair of Education hat bereits ein TTT (Train-The-Trainer Ausbildung) absolviert oder wird dies bei nächster Gelegenheit absolvieren.

Der Chair of Education vertritt den National President in seiner Abwesenheit in seinen Funktionen.

Schlüsselverantwortungen

- Koordination der pädagogischen Ausbildungsprogramme (Leadership Training etc.)
- Evaluation und Begleitung der nationalen Programme und Trainings
- Schnittstelle für die lokalen Programm-Verantwortlichen
- Educational Design und Innovation

Strategische Verantwortung

Der Chair of Education unterstützt ...

- nationale Trainer in der Planung, Durchführung und Evaluierung der Trainings.
- Mitglieder des NA Boards bei Fragen zu den Programmen und Trainings.
- Chapter, die aktuell im Auf- bzw. Umbau sind und über wenig Personen mit Erfahrung mit bestimmten Programmen verfügen.
- in der Planung von RTFs, sowohl in der Veranstaltung als auch in der Sicherstellung ausreichender Teilnehmerinnen aus den eigenen Reihen.

Operationale Verantwortung

- Vertretung des President bei Organisationen und Versammlungen (Gremien, Camps)
- Regelmäßiger Kontakt zu den Chapters (im Idealfall den Programmreferentinnen)
- Jährliches Treffen mit den Programm Chairs
- Jährliches Treffen mit dem Trainerteam
- Sicherstellung der pädagogischen Ziele der CISV Programme in Österreich
- Erstellung einer Jahresplanung in Kooperation mit anderen National Board Mitgliedern
- Erstellung eines Jahresberichts

Optionale Aktivitäten

- Selbst aktiv trainieren
- Coaching für Board Mitglieder auf nationaler und lokaler Ebene
- Buddy für Begleiterinnen und Staffs

Nicht-Aufgabe ist es:

- Recruiting neuer Mitglieder/Leader/Staff
- Organisation der Camps
- Mitgliederdaten verwalten, Camp Anmeldungen u.ä., organisatorische Aufgaben.



National Association Representative

Der National Association Representative (kurz NAR genannt) trägt mit ihrer Arbeit zur reibungslosen Zusammenarbeit mit CISV International bei und sorgt dafür, dass CISV Austria eine aktive Rolle in CISV International spielt. Der National Association Representative ist somit Gesicht und Sprache von CISV Austria in der internationalen Familie von CISV. Eine gute Vernetzung mit anderen internationalen CISV Partnerorganisationen ist sehr wichtig.

Schlüsselverantwortungen

- Primärer Kontakt zum Governing Board von CISV International und den internationalen Komitees
- Koordination mit anderen CISV NAs
- Meetings und Konferenzen besuchen und an ihren Entscheidungsprozessen teilnehmen
- Entscheidungen von CISV International ins National Board kommunizieren
- Mitglied des Executive Committee in CISV Austria

Strategische Verantwortung

Der NAR ist verantwortlich, dass CISV Austria international repräsentiert wird, in den Entscheidungen und Plänen von CISV International aktiv partizipiert, gemeinsam mit anderen NARs CISV International kontrolliert wird, und CISV Austria ständig umfassend informiert ist.

Operationale Verantwortung

- Überblick behalten über alle Aktivitäten und Entscheidungen in CISV auf internationaler Ebene
- Aktive Kommunikation in die Welt von CISV International
- Prüfung von Budget, Motions, Plänen von CISV International
- Kommunikation mit anderen NARs zu aktuellen und strategischen Themen
- Teilnahmen an internationalen Konferenzen

Optionale Aktivitäten

- Recruitment von Freiwilligen aus CISV Austria, die eine aktive Rolle in CISV International spielen möchten
- Betreuung bzw. Austausch mit den Committee Members von CISV Austria in den internationalen Committees

Nicht-Aufgabe ist es:

- Programmkoordination mit dem International Office von CISV oder anderen CISV Partnerorganisationen



National Secretary

- Neben der ordnungsgemäßen Vereinsführung (Administration) im eigentlichen Sinne, trägt der National Secretary mit ihrer Arbeit zur Öffentlichkeitsarbeit und dem Bekanntheitsgrad von CISV Austria bei.
- Der National Secretary leitet das Administration Network für CISV Austria. In diesem arbeitet sie mit den Netzwerkmitgliedern an der Repräsentation des Vereins in den sozialen Medien und allen Werbematerialien. Außerdem ist die National Secretary in diesem Network für die Programm-, Alumni- und Mitgliederadministration sowie die IT verantwortlich.

Schlüsselerantwortungen

- Leitung des Administration Network
- Ansprechpartnerin für das International Office (IO) von CISV International
- Schriftführung der Vereinssitzungen
- Mitgliederverwaltung, -administration und -betreuung
- Programm-, Alumni Administration
- PR, Kommunikation und IT

Der National Secretary ist für die ordnungsgemäße Vereinsführung (Administration) bei CISV Austria zuständig und legt damit auch einen Grundstein der Öffentlichkeitsarbeit für CISV Austria nach außen.

Strategische Verantwortung

Der National Secretary unterstützt ...

- einen einheitlichen Auftritt von CISV Austria in allen Medien / Kooperationen
- Aufbau / Weiterentwicklung eines Alumni Bereichs
- Unterstützung der Verantwortlichen in den Teilorganisationen (Chapter und JB) in ihren administrativen Aufgaben

Operationale Verantwortung

- laufende Korrespondenz
- Verfassung von Einladungen
- Vorbereitung und Durchführung von Vereinsversammlungen, Vorstandssitzungen
- zeitgerechtes Ausfüllen aller notwendigen Formulare des International Office
- Bereitstellung aller notwendigen Unterlagen / Informationen für einen Jahresbericht
- Koordination der Medienbeiträge
- Erstellung von Werbematerial und Bereitstellung und für die Chapter
- IT und Ressourcen – Entwicklung und Instandhaltung
- Koordination der Kommunikation innerhalb des Vereines (Aussendung, Newsletter etc.)
- Erstellung eines Jahresplanes und
- diverse Aufgaben im Auftrag des National President



National Treasure

Der National Treasure trägt mit ihrer Arbeit dazu bei, dass CISV Österreich eine finanziell stabile und ausgeglichen bilanzierende Organisation ist und dass die finanziellen Anforderungen an Programmteilnehmerinnen so gering wie möglich gehalten werden. In ihrer Verantwortung ist auch das Fundraising und Sponsoring verankert.

Schlüsselverantwortungen

- Leitung des Finance Netzwerk
- Eine finanziell stabile und ausgeglichen bilanzierende CISV Österreich Organisation

Strategische Verantwortung

- Vorgaben für österreichweit gleiche Finanzverwaltung
- Bearbeiten aller Finanzierungsquellen (Mitgliedsbeiträge, Programm Fees, Sponsoring etc.)
- Kalkulation geeigneter Programme Fees
- Strategischer Aufbau von Fundraising Möglichkeiten auf nationaler und lokaler Ebene

Operationale Verantwortung

- Finanzplanung für das laufende Jahr aber auch mehrjährige Finanzvorschau
- Controlling der Finanzaktivitäten von CISV Austria und allen Teilorganisationen
- Kontrolle der Einnahmen (Mitgliedsbeiträge, Fees, Sponsoring etc.); österreichweit Prüfung der finanziellen Planung und Administration von Teilorganisationen und Veranstaltungen
- Kontrolle / Freigabe von angemessenen Ausgaben
- österreichweit Zeichnungsberechtigung am Konto
- Zusammenarbeit mit dem International Office hinsichtlich *financial rules and procedures* von CISV international.
- Erarbeitung der nationalen Programm Fees (zur Entscheidungsvorlage an das National Boards)
- Koordination österreichweiter Sponsoring-Aktivitäten
- Aktives Fundraising National
- Berichtspflichtig zu den Rechnungsprüfern und Mitgliedern

Optionale Aktivitäten

- Schulungen der lokalen Treasure in den Chaptern und dem JB

Nicht-Aufgabe ist es:

- Operative Finanzverwaltung eines lokalen Chapter oder des JBs
- Operative Finanzplanung von CISV Aktivitäten



National und Local Risk Manager

Die Risk Manager tragen mit ihrer Arbeit dazu bei, dass CISV Austria in einem sicheren Umfeld arbeiten kann, Risiken für unsere Organisation und unsere Teilnehmerinnen minimiert werden, und potenziellen Risiken proaktiv entgegengetreten wird. Sie bilden innerhalb der CISV Organisation ein eigenes Netzwerk. Die Informationen in diesem Netzwerk werden streng vertraulich behandelt und dienen primär der qualitativen Weiterentwicklung der Organisation.

Die Risk Manager haben bereits die erforderlichen Zertifikate von CISV International erworben oder sind bereit, dies bei nächster Gelegenheit in einem Risk Management Training von CISV Int. zu tun.

Schlüsselverantwortungen

Die Verantwortungsbereiche des National und Local Risk Manager ist weitgehend ident und beziehen sich lediglich auf die unterschiedlichen Ebenen (CISV Austria bzw. Chapter); diese sind:

- Rechtliche Bestimmungen, Haftungsfragen und Regeln von CISV International
- Risikoabschätzung, Risikominimierung, Notfallpläne
- Incident Management
- Koordination der Ausbildung und Weiterbildung von Risk Managern

Darüber hinaus koordiniert der National Risk Manager alle Belange mit den Regional Risk Managern in CISV International und ist für Themen im Risiko Management Ansprechpartner des Int. Office.

Strategische Verantwortung

Die Risk Manager sorgen dafür, dass die Teilnehmerinnen an nationalen und lokalen CISV Programmen, die freiwilligen Mitarbeiterinnen und die Organisation als Gesamtes in einem möglichst sicheren Umfeld arbeiten können. Sie kontrollieren die Einhaltung der relevanten Bestimmungen, identifizieren mögliche Risiken, planen Strategien zur Vermeidung von Risiken und koordinieren dies mit den lokalen Verantwortlichen in den Chapters. Die Risk Manager bringen sich aktiv in die Gestaltung der Risk Management Policies von CISV International ein.

Operationale Verantwortung

- Analyse von Incident Reports und Ableiten von entsprechenden Maßnahmen
- Erarbeiten von Krisen-Szenarien und Richtlinien zur Kommunikation
- Erarbeiten von nationalen Sicherheitskonzepten in besonderen Fällen (Bsp. Pandemien u.ä.)
- Information zu neuen/geänderten Bestimmungen, Gesetzen
- Haftpflichtversicherung
- Teilnahme an den Treffen des National Boards in beratender Funktion:
 - Bericht
 - Ausblick Änderungen
 - Beratung und Bewertung aus Risk Management Perspektive



Chapter President und Chapter Vice President

Chapter President und Chapter Vice President tragen mit ihren Arbeiten zum grundlegenden Funktionieren von den lokalen Organisationen bei und übernehmen dabei vereinspolitische Verantwortung und repräsentieren CISV nach innen und außen in ihrem Verantwortungsgebiet.

Schlüsselerantwortungen

- Repräsentation des Vereins in allen Belangen auf lokaler Ebene
- Überwachung der Einhaltung der Statuten und Regeln
- Teilnahme und Vertretung der lokalen Organisationseinheiten im Nationale Board
- Sicherstellung der Einhaltung der Ziele von CISV als Vereinszweck

Strategische Verantwortung

Der Chapter President und Chapter Vice President einer Teilorganisation kümmert sich um eine gesunde Organisationsentwicklung der lokalen CISV Einheit. Sie vertreten dabei einerseits die lokale Organisation zur Nationalen und den anderen Teilorganisationen, sorgen aber andererseits, dass die lokalen Interessen im Einklang mit der nationalen Organisation stehen. Sie tragen somit die Verantwortung dafür, dass das Handeln der lokalen Organisation auch mit der Mission und den Zielen von CISV übereinstimmt.

Operationale Verantwortung

Vorbereitung und Leitung von:

- Vereinsversammlung auf lokaler Ebene
- Sitzungen des lokalen Leitungsorgans
- Überwachung, Durchführung und Protokollierung der Entscheidungen auf lokaler Ebene (inkl. aller Anforderungen zur Legitimation des Chapters)
- Organisationsentwicklung der Teilorganisation

Vertretung des Vereins bei:

- Kontakten mit den lokalen Behörden
- Kontakt zu den Mitgliedern der Teilorganisation
- Kooperationen und Veranstaltungen mit anderen Vereinen auf lokaler Ebene

Optionale Aktivitäten

- Kooperationen mit NGOs und Partnern
- Coaching für Board Mitglieder in der Teilorganisation
- Verteilung von Sonderaufgaben und Vertretungen

Nicht-Aufgabe ist es:

- In die Aktivitäten des Junior Branch einzugreifen



Chapter Treasure

Der Chapter Treasure trägt mit ihrer Arbeit dazu bei, dass die Teilorganisation eine finanziell stabile und ausgeglichen bilanzierende Organisationseinheit ist. In ihrer Verantwortung ist auch das Fundraising und Sponsoring verankert auf lokaler Ebene.

Schlüsselerantwortungen

- Teilnahme am Finance Netzwerk von CISV Austria
- Finanzplanung und -Controlling für das laufende Jahr aber auch mehrjährige Finanzvorschau
- eine finanziell stabile und ausgeglichen bilanzierende Teilorganisation

Strategische Verantwortung

- Bearbeiten aller Finanzierungsquellen (Mitgliedsbeiträge, Programm Fees, Sponsoring etc.)
- Mitarbeit beim strategischen Aufbau von Fundraising Möglichkeiten im Chapter

Operationale Verantwortung

- Kassaführung und Kontrolle der eingehenden Rechnungen bzw. Betreuung des Bankverkehrs
- Einzug der Jahresbeiträge (Mitglieds- und Programmbeitrag, sowie die Kontrolle bezahlter / nicht bezahlter Vorschreibungen und Aussendung von Erinnerungen
- Meldung von eingehenden Spenden an National Treasure zwecks der Spendenwidmung
- Koordination von lokalen Sponsoring-Aktivitäten
- Aktives Fundraising auf lokaler Ebene
- Berichtspflichtig zu National Treasure

Optionale Aktivitäten

- Schulungen der lokalen Board Member in allen Finanzregeln von CISV Austria
- Coaching von Staffs in ihrer Finanzplanung

Nicht-Aufgabe ist es:

- Operative Finanzplanung von CISV Aktivitäten



Junior Representatives

Die Junior Representatives vertreten als eigenes und autonomes Netzwerk die Interessen und Anliegen aller Kinder und Jugendlichen innerhalb der CISV Organisation. Dabei sind sie mit folgenden Vertreterinnen auf unterschiedlichen Ebenen vertreten:

Auf nationaler Ebene durch ...

- Senior National Junior Representative (SNJR) und
- Junior National Junior Representative (JNJR)

Auf lokaler Ebene durch ...

- Lokal Junior Representative (in den jeweiligen Chapter Organisationen)

Schlüsselverantwortungen

- Teilnahme an den Gremien von CISV auf nationaler und lokaler Ebene
- Weiterentwicklung der Teilorganisation Junior Branch
- Vertretung des JB von CISV Austria in regionalen und internationalen Kongressen (EJBM, IJBC, etc.)

Strategische Verantwortung

- Vertretung der Kinder- und Jugendinteressen in der Weiterentwicklung von CISV Austria
- Sicherstellung der Einhaltung aller CISV Regeln innerhalb der JB Teilorganisation
- Organisationsentwicklung der JB Organisation

Operationale Verantwortung

- Initiierung und Durchführung von Veranstaltungen für Kinder- und Jugendliche
- Rekrutierung von Jugendlichen in den JB
- Organisation und Durchführung von jährlichen Versammlungen (NJB(C)M u.ä.)
- Veranstaltung von Workshop und Local Work Aktivitäten zur praktischen Pflege der CISV Idee
- Vernetzung mit anderen JB Organisationen andere CISV NAs
- Kooperation mit dem JB Netzwerk von CISV International

Optionale Aktivitäten

- Werbung der JB Aktivitäten innerhalb und außerhalb der Organisation (LMOs, NGOs, etc.)
- Buddy für Teilnehmerinnen an internationalen Programmen
- Initiierung von neuen CISV Programmen auf lokaler und nationaler Ebene

Nicht-Aufgabe ist es:

- Pressearbeit
- Bereitstellung der finanziellen Mittel



Abkürzungsverzeichnis

CISV	ehemals „Children’s International Summer Villages“ – heute nur noch CISV als Eigenbezeichnung
EJBM	European Junior Branch Meeting
GV	Generalversammlung (Mitgliederversammlung von CISV Austria)
IJBC	International Junior Branch Conference
JB	Junior Branch (Jugendteilorganisation von CISV für alle 15- bis 25-Jährigen)
LMO	Like Minded Organization
NA	National Association
PA	Promotional Association; eine NA im Aufbau
NAR	National Association Representative
NGO	Non-Governmental-Organization (Nichtregierungsorganisation)
NJBM	National Junior Branch Meeting
NJBCM	National Junior Branch and Chapter Meeting (Nationales “Gathering”)



Anhang

Ergänzende Dokumente

Zu dem vorliegenden Organisationsmodell wurden folgende Dokumente ausgearbeitet:

Dokument	Version	Beschreibung
CISVAustria_Statuten.pdf		Statuten von CISV Austria
CISV_Organisationsmodell_Infosheet.pptx	1.0	PowerPoint zum Organisationsmodell

Ergänzend Links

Vereinsgesetz 2002; gemäß Publikation am 04.08.2021;

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20001917>

Versionshistorie:

Version	Datum	Grund der Änderung
1.0	31.10.2021	Release des Organisationsmodells
1.1	20.03.2022	Ergänzung gemäß CISV Policy U-14; Seite 8

Fußnoten:

¹ Im Zweifelsfall kann die Entscheidung an den Risk Manager delegiert werden, in seiner Abwesenheit das an Jahren älteste Mitglied im Risk Management Netzwerk.

² Die Vorsitzende (Chair) eines Netzwerks bringt dies formlos dem National Board zur Kenntnis.

³ Mindestens alle zwei Jahre; es wird aber empfohlen die Legitimierung der lokalen Organisationen mit dem Wahlmodus der Nationale zu synchronisieren.

⁴ Mit 15 Jahren sind CISV Mitglieder berechtigt, am Junior Branch teilzunehmen.

⁵ Kooptierte Funktionen haben in den jeweiligen Gremien kein Stimmrecht.

