



Ethics & Leadership Association

ZERTIFIZIERUNGSRAHMEN

Certified Ethical Leadership Strategist (ELS™)

Prüfungsinhaltsübersicht

Version 1.0 | September 2026

Ethische Führung in Strategie und Organisationspraxis
Geplanter Start: Q1 2027

ETHIK • STRATEGIE • GOVERNANCE • VERANTWORTUNG

Zweck und Geltungsbereich

Certified Ethical Leadership Strategist (ELSTM) zeichnet erfahrene Führungskräfte aus, die ethisches Urteilsvermögen in Strategie, Governance und Organisationspraxis integrieren. Bewerber tragen aktuell Führungsverantwortung für direkt und indirekt unterstellte Mitarbeitende. Ihre Entscheidungen betreffen Menschen über das unmittelbare Team hinaus und wirken langfristig.

Diese Prüfungsinhaltsübersicht beschreibt Zulassung, Bewertungsbestandteile, Kompetenzbereiche und Anforderungen zum Erhalt von ELSTM. Bewerber müssen eine Fallstudie zu ethischer Führung, eine Wissens- und Verständnisprüfung über Aether sowie eine 360°-Führungsbeurteilung mit 360 Leader jeweils unabhängig bestehen. Unabhängig von Erfolg oder Misserfolg erhalten sie ihre abgeschlossenen 360°-Ergebnisse mit SWOT-Analyse und Verbesserungsplan sowie Rückmeldung zur Fallstudie. Der Start ist für Q1 2027 geplant.

Verhältnis zu ELP und ETLP

ELP™ behandelt grundlegendes ethisches Urteilsvermögen. ETLP™ betrifft die praktische Führung von Menschen, Teams und Stakeholdern. ELSTM behandelt strategische Entscheidungen, Governance, Führung über andere Führungskräfte und organisatorische Bedingungen, die ethisches Verhalten fördern. Ein Titel oder eine hohe Position allein belegt keine Kompetenz.

Zulassungsvoraussetzungen

Bewerber benötigen mindestens 60 kumulierte Monate Führungserfahrung, davon mindestens 24 Monate Führung über andere Führungskräfte mit Verantwortung für deren Teams oder Organisationseinheiten. Die 24 Monate sind in den 60 Monaten enthalten. Überschneidende Zeiträume zählen nur einmal; die Erfahrung muss nicht ununterbrochen erworben worden sein.

Bewerber müssen aktuell für direkt und indirekt unterstellte Mitarbeitende verantwortlich sein. Direkte Mitarbeitende berichten an den Bewerber; indirekte Mitarbeitende fallen über eine zwischengeschaltete Führungskraft in dessen Verantwortungsbereich. ELA prüft die tatsächlichen Aufgaben und Berichtsbeziehungen einschließlich gleichwertiger Strukturen verschiedener Sektoren.

Die Bewerbung enthält einen datierten Tätigkeitsverlauf, eine Beschreibung der Entscheidungsbefugnisse, eine anonymisierte Berichtsstruktur, direkte und indirekte Führungsverantwortung sowie ein Beispiel einer verantworteten strategischen Entscheidung. Bewerber müssen einen glaubwürdigen 360°-Prozess unterstützen können, der die Vertraulichkeit der Befragten schützt.

Vorbereitung und frühere Zertifizierungen

Für ELSTM sind weder ein Pflichtkurs noch Mindestschulungsstunden oder ein Einführungskurs vorgeschrieben. ELP™, ETLP™ und eine ELA-Mitgliedschaft sind keine Voraussetzungen. Es gibt keine getrennten Zulassungswege für RLP- und Nicht-RLP-Teilnehmer.

The Ethical Leadership Practice Guide ist die zentrale Vorbereitungsliteratur. Bewerber können sich selbstständig vorbereiten oder einschlägige Lernangebote nutzen. Frühere Zertifizierungen und Kursteilnahmen unterstützen die Vorbereitung, ersetzen aber weder die Erfahrungsvoraussetzungen noch einen ELSTM-Bewertungsbestandteil.

Aufbau der Bewertung

Nach bestätigter Zulassung und Zahlung erhalten Bewerber Zugang zu allen drei Bewertungen. Prüfungstermin, Auswahl der 360°-Befragten und Fallstudie können parallel bearbeitet werden. Eine bestimmte Reihenfolge ist nicht vorgeschrieben.

Art	Bewertung	Nachweise und Anforderung
Fall	Fallstudie zu ethischer Führung	Strategisches Urteilsvermögen, Entscheidungen und Umgang mit Folgen. Der geforderte Leistungsstandard der Fallstudie muss erfüllt sein. Durchführung über die Management-Worlds-Simulation, sofern für die Zertifizierung einsatzbereit, andernfalls mit einem eigens entwickelten ELA-Zertifizierungsfall.
Prüfung	Wissens- und Verständnisprüfung	Verständnis und Anwendung der ELA-Konzepte in strategischen Führungssituationen. Durchführung über Aether. Die erforderliche Prüfungs-Punktzahl muss erreicht werden.
360	360°-Führungsbeurteilung	Beobachtetes Führungsverhalten, bewertet mit 360 Leader. Die erforderliche Bewertung muss nach den Bewertungs- und Nachweisqualitätsregeln erreicht werden.

Alle drei Bestandteile müssen unabhängig bestanden werden. Ein bestätigtes Ergebnis unterhalb des geforderten Standards in einem Bestandteil verhindert die Zertifizierung im aktuellen Versuch. Es gibt weder einen kompensierenden gewichteten Gesamtwert noch eine zusätzliche Gesamtbestehensgrenze. ELA teilt alle Bestehensstandards, Bewertungsregeln und Überprüfungsverfahren vor Zahlung und Buchung mit.

Inhaltsverteilung der Wissensprüfung

Die Wissens- und Verständnisprüfung umfasst 40 bewertete offene Fragen in 150 Minuten. Die folgende Verteilung ordnet die Fragen den vier ELS-Kompetenzbereichen zu.

Nr.	Kompetenzbereich	Anteil	Fragen
1	Ethische Strategie und verantwortliche Wertschöpfung	30%	12
2	Governance und rechenschaftspflichtige Entscheidungssysteme	25%	10
3	Führung von Führungskräften und ethische Organisationskultur	25%	10
4	Langfristige Verantwortung und organisationales Lernen	20%	8
	Gesamt	100%	40

Diese Anteile gelten für die Wissensprüfung. Sie bestimmen weder die Gewichtung der Fallstudienkriterien noch der 360°-Kategorien. Die Fallstudie behandelt alle vier Bereiche; die 360°-Beurteilung erfasst damit verbundene beobachtbare Verhaltensweisen.

Anforderungen für die Zertifizierung

Die Zertifizierung erfordert bestätigte Zulassung, das Bestehen aller drei Bestandteile und den Abschluss gegebenenfalls notwendiger Integritäts- oder Nachweisqualitätsprüfungen. Fehlende oder unzureichende Nachweise bedeuten ausstehend, nicht automatisch nicht bestanden. Ein nicht bestandener Bestandteil beendet nicht automatisch den Zugang zu den übrigen bezahlten Bewertungen oder den Anspruch auf Feedback.

Kompetenzbereiche und Aufgaben

Bereich 1 — Ethische Strategie und verantwortliche Wertschöpfung

Anteil an der Wissensprüfung: 30%

Nr.	Bewerber müssen in der Lage sein	Beispielhafte Befähiger und beobachtbare Nachweise
1.1	Eine strategische ethische Entscheidung einordnen.	Zweck, Entscheidungsbefugnis, Nachweislücken, Abhängigkeiten und betroffene Stakeholder bestimmen. Prüfen, wer profitiert, wer Risiken trägt und welche Perspektive fehlt.
1.2	Strategische Optionen anhand des Integritätsmodells bewerten.	Fähigkeit, Recht, Ethik und Werte (Ability, Legal, Ethics and Values) anwenden. Machbarkeit, Pflichten, Stakeholder-Auswirkungen und Wertekongruenz vergleichen. Unsicherheit erläutern und rechtliche Zulässigkeit von ethischer Angemessenheit unterscheiden.
1.3	Ressourcen zuweisen und Risiken verantwortlich eingehen.	Abwägungen zwischen Menschen, Funktionen und Zeithorizonten erklären. Gefährdete Stakeholder schützen, Bedingungen für das Vorgehen festlegen und akzeptierte Risiken sowie Verantwortliche ausdrücklich benennen.
1.4	Ethische Verpflichtungen in strategische Umsetzung überführen.	Prioritäten, Entscheidungsrechte, Ressourcen, Schutzmaßnahmen und Überprüfungspunkte bestimmen. Die Strategie bei neuen Erkenntnissen überdenken; langfristigen Wert und unbeabsichtigte Folgen berücksichtigen.

Bereich 2 — Governance und rechenschaftspflichtige Entscheidungssysteme

Anteil an der Wissensprüfung: 25%

Nr.	Bewerber müssen in der Lage sein	Beispielhafte Befähiger und beobachtbare Nachweise
2.1	Klare Verantwortlichkeit über Führungsebenen hinweg gestalten.	Befugnis und Verantwortung in Einklang bringen. Delegation, Aufsicht und Eskalation definieren. Leitungsentscheidungen, Governance-Aufsicht und operative Umsetzung unterscheiden.
2.2	Glaubwürdige Mechanismen für kritische Rückfragen und Eskalation schaffen.	Sicherstellen, dass Bedenken handlungsfähige Personen erreichen. Offenes Ansprechen schützen, Interessenkonflikte behandeln und Vergeltung oder Verschleierung in Meldepraktiken verhindern.
2.3	Ethik in Richtlinien und Anreize integrieren.	Untersuchen, wie Ziele, Belohnungen, Kontrollen und Ressourcenentscheidungen das Verhalten prägen. Widersprüche zwischen erklärten Werten und systemisch gefördertem Verhalten korrigieren.
2.4	Technologie und neue Risiken wirksam beaufsichtigen.	Nachweisqualität und Auswirkungen beurteilen, auch bei KI-gestützten Entscheidungen. Wirksame menschliche Entscheidungsbefugnis, Nachvollziehbarkeit, angemessene Kontrollen und Korrekturwege gewährleisten.

Kompetenzbereiche und Aufgaben

Bereich 3 — Führung von Führungskräften und ethische Organisationskultur

Anteil an der Wissensprüfung: 25%

Nr.	Bewerber müssen in der Lage sein	Beispielhafte Befähiger und beobachtbare Nachweise
3.1	Über andere Führungskräfte mit verantwortlicher Delegation führen.	Klare Erwartungen an Manager und Teamleitungen setzen. Befugnisse und Unterstützung bereitstellen, inkonsistentes Verhalten behandeln und die Verantwortung für das Gesamtsystem behalten.
3.2	Die Lücke zwischen erklärter und gelebter Kultur erkennen.	Das kulturelle Konfigurationsmodell unter Berücksichtigung nationaler, unternehmerischer, generationeller und individueller Einflüsse anwenden. Tatsächliches Verhalten untersuchen, ohne Gruppen zu stereotypisieren.
3.3	Voraussetzungen für Mitsprache und faire Behandlung schaffen.	Über Hierarchieebenen hinweg zuhören, abweichende Ansichten suchen, Bedenken aufgreifen und Menschen mit weniger Macht schützen. Prüfen, ob diese Erwartungen auch indirekt unterstellte Mitarbeitende erreichen.
3.4	Kulturellen Wandel kongruent führen.	Eigenes Verhalten, Führungsroutinen und Organisationssysteme abstimmen. Manager in schwierigen Veränderungen unterstützen, auf Widerstand eingehen und Auswirkungen auf Menschen beobachten.

Bereich 4 — Langfristige Verantwortung und organisationales Lernen

Anteil an der Wissensprüfung: 20%

Nr.	Bewerber müssen in der Lage sein	Beispielhafte Befähiger und beobachtbare Nachweise
4.1	Langfristige und externe Stakeholder-Interessen vertreten.	Gemeinschaften, Partner und künftige Folgen berücksichtigen. Erklären, wie Konsultationen Entscheidungen verändern und wie konkurrierende berechnete Interessen behandelt werden.
4.2	Ethische Leistung anhand ausgewogener Nachweise beurteilen.	Kennzahlen, Schilderungen und Stakeholder-Erfahrungen verbinden. Verzerrungen, Kennzahlenmanipulation, fehlende Perspektiven und Grenzen quantitativer Messung erkennen.
4.3	Verantwortung für Schäden übernehmen und systemische Ursachen korrigieren.	Fehler anerkennen, Betroffene schützen, angemessene Wiedergutmachung organisieren und schädliche Richtlinien oder Anreize ändern.
4.4	Feedback zum Ausbau von Führungskompetenz nutzen.	360°-Feedback mit Bescheidenheit und kontextbezogenem Urteil interpretieren. Beobachtbare Entwicklungsmaßnahmen festlegen, Nachfolger entwickeln und Praktiken über die einzelne Führungskraft hinaus stärken.

Die ELA-Kernwerte prägen alle Bereiche: Kongruenz, Dienst vor Status, Mutige Verantwortung, Transformative Bescheidenheit und Gemeinsame Verantwortung. Die Zertifizierung bestätigt nachgewiesene Fähigkeiten innerhalb dieses Bewertungsrahmens; sie bescheinigt keinen moralischen Charakter und garantiert kein zukünftiges Verhalten.

Fallstudie zu ethischer Führung

Die Fallstudie bewertet, wie Bewerber ethische Führung auf strategische Entscheidungen, konkurrierende Pflichten und langfristige Folgen anwenden. Der geforderte Fallstudienstandard muss unabhängig von Prüfungs- und 360°-Ergebnissen erfüllt werden.

Durchführungswege

Die Fallstudie wird über die neue Simulationsplattform von Management Worlds durchgeführt, sofern diese einsatzbereit und von ELA für Zertifizierungszwecke zugelassen ist. Andernfalls bearbeiten Bewerber einen eigenständigen ELA-Zertifizierungsfall mit realistischer Organisationsgeschichte, Unterlagen und schrittweisen Situationsentwicklungen.

Der Zertifizierungsfall ist von öffentlichen ELA-Lehrfällen und Moderationslösungen getrennt. Er verlangt eine individuelle Dokumentation der Entscheidungen und Begründungen des Bewerbers.

Beide Wege behandeln die ELS-Kompetenzen und verwenden dieselben Bewertungskriterien. Format, Dauer, zulässige Hilfsmittel, Abgabegrenzen und detaillierte Anweisungen werden vor der Buchung mitgeteilt.

Nachweise des Bewerbers

- Eine erste Diagnose mit ethischer Fragestellung, Nachweislücken, Stakeholdern und Entscheidungsbefugnis.
- Eine Entscheidungsvorlage, die Optionen vergleicht und das gewählte Vorgehen anhand einschlägiger ELA-Konzepte begründet.
- Ein Governance- und Umsetzungsplan mit Verantwortlichen, Kommunikation, Schutzmaßnahmen und Überprüfungspunkten.
- Eine überarbeitete Entscheidung nach einer neuen Entwicklung, etwa neuen Nachweisen, Einwänden von Mitarbeitenden, Stakeholder-Schäden oder Ergebnisdruck.
- Eine abschließende Reflexion zu Folgen, Korrekturen und notwendigen Änderungen in Führung oder System.

Bewertungskriterien

Kriterium	Was die Nachweise belegen müssen
Diagnose und ethische Begründung	Eine vertretbare Interpretation von Fakten, Unsicherheit, betroffenen Interessen und Prinzipien.
Strategische Entscheidung und Governance	Eine begründete Wahl mit klarer Befugnis, Verantwortlichkeit und angemessenen Schutzmaßnahmen.
Führung und Umsetzung	Für Manager und Teams umsetzbare Maßnahmen mit glaubwürdiger Kommunikation und Schutz offener Mitsprache.
Anpassung und langfristige Verantwortung	Ein Umgang mit Folgen, der Lernen, Korrektur und langfristige Verantwortung einschließt.

Bewertet werden Diagnose, Begründung, Entscheidungen, Umsetzung und Umgang mit Folgen. Simulationserfolg oder ein Teamergebnis allein belegt keine individuelle Kompetenz. Unabhängig vom Bestehen erhalten Bewerber individuelles Feedback zur bewerteten Fallstudie mit Stärken, Abweichungen von den Kriterien und Verbesserungsmaßnahmen. Vertrauliche Falllösungen werden nicht offengelegt.

Wissens- und Verständnisprüfung

Die Prüfung bewertet Verständnis und Anwendung der ELA-Rahmenwerke in strategischen Führungssituationen. Ein bestätigtes Ergebnis unterhalb der erforderlichen Punktzahl verhindert die Zertifizierung im aktuellen Versuch, unabhängig von den übrigen Ergebnissen.

Prüfungsansatz

Die Prüfung enthält 40 bewertete offene Fragen mit 150 Minuten Bearbeitungszeit. Kurze Kontextfragen und zusammenhängende Situationen verlangen Erklärung, Diagnose oder Vergleich. Antworten werden anhand aufgabenspezifischer Nachweiskriterien bewertet, nicht anhand allgemeiner Schreibqualität.

- Erklären, wie ein ELA-Prinzip oder -Modell auf eine konkrete Organisationssituation angewandt wird.
- Ein Symptom von einer Governance- oder Kulturursache unterscheiden und erforderliche Nachweise bestimmen.
- Plausible Handlungsalternativen einschließlich ihrer Interessen und Risiken vergleichen.
- Entscheidungsrechte, Eskalation, Schutzmaßnahmen und Bedingungen einer erneuten Prüfung begründen.

ELA-Zuständigkeit und Aether

ELA definiert Kompetenzen, Inhaltsverteilung, Nachweiskriterien, Bewertungsraster und Entscheidungsstandards. Aether von N2X Labs unterstützt Prüfungsdurchführung und Analyse innerhalb dieses Rahmens. Die Zuständigkeit für Zertifizierungsentscheidungen und deren Überprüfung verbleibt bei ELA.

Bewerber werden nach ihrem eigenen Verständnis und ihrer Argumentation bewertet. Anweisungen legen zulässige Materialien und Unterstützung fest. Antworten sollen die konkreten Fakten behandeln und erklären, warum das gewählte Vorgehen angemessen ist.

Vorbereitungsliteratur

Verweis im Praxisleitfaden	ELS-Vorbereitungsschwerpunkt
Kernwerte und Kapitel 2–3	Ethische Führung, Prinzipien und verantwortliches Urteilen.
Kapitel 4–6	Governance, Führungsleistungen, Entscheidungsinstrumente und Verantwortlichkeit.
Kapitel 7–8	Kontext, kulturelle Konfiguration und ethischer Organisationswandel.
Kapitel 9–10	Messung, langfristige Verantwortung und ethische Ökosysteme.
Kapitel 11–13	Neue Risiken, KI und Integration ethischer Führungspraxis.

Bewerber sollten Konzepte in eigenen Worten anwenden und mit ihren tatsächlichen Aufgaben verbinden. Öffentliche ELA-Fälle unterstützen das Lernen; sie sind weder der aktuelle Zertifizierungsfall noch eine Quelle garantierter Prüfungsantworten.

Identitätsprüfungen, zulässige Materialien und Hilfen, Integritätsregeln und das Verfahren zur Beantragung von Nachteilsausgleichen werden vor der Buchung mitgeteilt. Bewerber müssen die für ihre Bewertung geltenden Anweisungen befolgen.

360°-Führungsbeurteilung

360 Leader erfasst Bewertungen beobachteten Führungsverhaltens. Bewerber müssen den erforderlichen Bewertungswert nach den Bewertungs- und Nachweisqualitätsregeln erreichen. Ein bestätigtes Ergebnis unterhalb des Standards verhindert die Zertifizierung im aktuellen Versuch. Bewerber und Befragte werden vor ihrer Teilnahme über diese Zertifizierungsnutzung informiert.

Verhaltensschwerpunkte

Bewertet werden beobachtbare Verhaltensweisen aus den ELS-Bereichen: schwierige Entscheidungen erklären, Verantwortung übernehmen, erklärten Werten entsprechend handeln, auf kritische Rückfragen eingehen, andere Führungskräfte unterstützen und Schäden korrigieren. Befragte können unzureichende Beobachtungsmöglichkeiten angeben.

Auswahl der Befragten und ausreichende Nachweise

Neben einer Selbsteinschätzung werden die Perspektiven einer verantwortlichen vorgesetzten Person oder eines Governance-Gegenübers, von Kollegen sowie direkt und indirekt unterstellten Mitarbeitenden einbezogen. ELA prüft die Zusammensetzung auf selektive Nominierung und Interessenkonflikte. Die Perspektiven der geführten Personen müssen vertreten sein.

Bewerber sollten 8 bis 12 vollständige Fremdbeurteilungen einplanen. Erforderlich sind mindestens sieben gültige Antworten: eine vorgesetzte Person oder ein Governance-Gegenüber, drei Kollegen und drei geführte Personen, wobei direkt und indirekt unterstellte Mitarbeitende vertreten sein müssen. Die Selbsteinschätzung dient der Reflexion und geht nicht in den Zertifizierungs-Bewertungswert ein.

Befragte sollten die Arbeit des Bewerbers normalerweise mindestens sechs Monate beobachtet haben. Erforderliche abweichende Befragtengruppen bedürfen vor dem Versand der Einladungen der ELA-Genehmigung. Zu wenige gültige Antworten führen zum Status ausstehend und zu zusätzlichen Nachweisanforderungen, nicht zu einer angenommenen niedrigen Bewertung.

Vertraulichkeit und Ergebnisberichte

Eine anonyme Kollegen- oder Mitarbeitendengruppe wird nur ausgewiesen, wenn mindestens drei gültige Antworten vorliegen und das Identifizierungsrisiko vertretbar ist. Direkte und indirekte Mitarbeitende können zusammengefasst werden, wenn getrennte Berichte Personen erkennbar machen würden. Eine einzelne vorgesetzte Person oder ein Governance-Gegenüber kann identifizierbar sein und wird vorab informiert.

Freitextfeedback wird auf identifizierende Details geprüft; absolute Anonymität kann nicht zugesichert werden. Vor der Erhebung erläutern Hinweise für Bewerber und Befragte Zugang zu Antworten und Berichten, Aufbewahrung, Zertifizierungsnutzung und Vertraulichkeitsgrenzen. Berichte werden nicht automatisch an Arbeitgeber oder nominierende Personen weitergegeben.

Bewertung und Feedback

ELA bestätigt ausreichende Nachweise und wendet die Bewertungsregeln an, bevor bestanden oder nicht bestanden festgehalten wird. Eine einzelne Bewertung, ein unvalidierter Rohdurchschnitt oder eine Selbst-Fremd-Differenz gilt nicht als endgültiges 360°-Ergebnis. Wesentliche Bedenken werden von Menschen unter Berücksichtigung des Kontexts geprüft.

Unabhängig vom Zertifizierungsergebnis stellt ELA die abgeschlossenen 360°-Ergebnisse, eine SWOT-Analyse von Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken sowie einen individuellen Verbesserungsplan bereit. Dieser benennt vorrangige Verhaltensweisen, konkrete Maßnahmen, Unterstützungsbedarf, Fortschrittsmaße und Überprüfungspunkte. Ein strukturiertes Auswertungsgespräch unterstützt die Interpretation.

Feedback stützt sich auf gültige Nachweise und schützt die Vertraulichkeit der Befragten. Bei unzureichenden Nachweisen bleibt die 360°-Beurteilung ausstehend, bis ein belastbarer Bericht erstellt werden kann; Ergebnisse werden nicht erfunden. Bewerber können sachliche oder verfahrensbezogene Fehler überprüfen lassen, erhalten jedoch keine geschützten Identitäten. Entwicklungsarbeit ersetzt kein beständenes Bewertungsergebnis.

Zertifizierung und Bewerberinformationen

Zertifizierungsentscheidungen

ELA vergibt die Zertifizierung erst, wenn Fallstudie, Prüfung und 360°-Beurteilung jeweils bestätigt bestanden sind und alle Zulassungs- und Überprüfungsanforderungen erfüllt wurden. Ein bestätigtes Nichtbestehen bedeutet, dass der Standard in diesem Versuch nicht erreicht wurde. Ohne Nichtbestehen, aber mit ausstehendem Ergebnis oder laufender Überprüfung, bleibt die Entscheidung offen.

Erfolgreiche und nicht erfolgreiche Bewerber erhalten die abgeschlossenen 360°-Ergebnisse mit SWOT-Analyse und Verbesserungsplan sowie Feedback zur bewerteten Fallstudie. Diese Leistungen sind von der Zertifizierungsentscheidung unabhängig. Nichtbestehen beendet nicht automatisch die übrigen bezahlten Bewertungen. Überprüfungs- oder Wiederbewertungsmöglichkeiten werden im Ergebnisbescheid erläutert.

Ein wesentlicher Integritätsverdacht oder ein durch Nachweise bestätigtes Muster schädlichen Führungsverhaltens erfordert die Prüfung durch eine befugte ELA-Entscheidungsperson. Sie berücksichtigt Nachweisqualität, Kontext und Stellungnahme des Bewerbers. Eine Behauptung oder ein ungünstiger anonymer Kommentar allein ist keine gesicherte Feststellung.

Bewerbung und Gebühren

Der Start ist für Q1 2027 geplant. Bewerbungen bleiben bis zur offiziellen ELA-Ankündigung geschlossen. Für die Bewerbung wird ein Website-Profil benötigt; eine kostenpflichtige Mitgliedschaft ist nicht erforderlich und die Zulassungsprüfung ist kostenlos. ELA prüft jeden Antrag und kann vor Annahme oder Ablehnung Ergänzungen anfordern.

Zugelassene Bewerber erhalten Gebühreninformationen und Teilnahmebedingungen. Nach bestätigter Zahlung erhalten sie Buchungsanweisungen für Aether, einen 360-Leader-Kontozugang zur Nominierung von Befragten und Zugang zur Zertifizierungsfallstudie. Die drei Aktivitäten können parallel erfolgen. Zulassung und Zahlung verleihen noch keine Zertifizierung.

Die Zertifizierungsgebühr beträgt regulär 1.000 US\$ bzw. 800 US\$ für ELA-Mitglieder, entsprechend 20% Mitgliederrabatt. Enthalten sind alle drei Bewertungen, Verwaltung, abgeschlossene 360°-Ergebnisse mit SWOT-Analyse und Verbesserungsplan sowie individuelles Fallstudienfeedback, unabhängig vom Bestehen. Mitgliedsbeiträge sind separat. Zahlung wird erst nach bestätigter Zulassung verlangt. Etwaige Gebühren für erneute Bewertungen werden vor Buchung gesondert mitgeteilt.

Faire Teilnahme und Überprüfung

Bewerber können über das vertrauliche ELA-Unterstützungsverfahren Nachteilsausgleiche beantragen. Anträge werden im Hinblick auf die Bewertungsanforderungen und einen vergleichbaren Kompetenznachweis geprüft. Sensible medizinische oder Beschäftigungsunterlagen gehören nicht in allgemeine Bewerbungsfelder.

ELA-Website und Bewerberanweisungen enthalten vor der Buchung die geltenden Bedingungen, Datenschutzinformationen, Integritätsregeln, Wiederbewertungsbedingungen und Überprüfungs- oder Beschwerdeverfahren. Ergebnisbescheide nennen den Weg zur Überprüfung. Das Überprüfungsrecht umfasst keine Offenlegung vertraulicher Befragtenidentitäten oder geschützter Bewertungsinhalte.

Erhalt der Zertifizierung

ELSTM ist drei Jahre gültig. Zur Verlängerung sind im Dreijahreszyklus 24 Stunden berufliche Weiterbildung erforderlich, davon mindestens 12 Stunden in Ethik oder ethischer Führung, sowie eine kurze reflektierende Fallstudie zur fortgesetzten Anwendung. Nach aktueller Verlängerungsregel sind weder eine neue Prüfung noch eine erneute 360°-Beurteilung erforderlich.

Weiterbildung und Reflexionsfall sollen die fortgesetzte Anwendung ethischer Führung in der Praxis belegen. Verlängerungsnachweise werden nach dem von ELA mitgeteilten Verfahren eingereicht.

Dokumentenlenkung und Referenzen

Feld	Eintrag
Verantwortlich	Ethics & Leadership Association
Dokument	ELS™ Prüfungsinhaltsübersicht
Zertifizierung	Certified Ethical Leadership Strategist (ELS™)
Version	1.0
Ausgabe	Öffentliche Ausgabe
Datum und Sprache	September 2026. Deutsch.
Geplanter Start	Q1 2027

Versionsverlauf

Version und Datum	Beschreibung
1.0 September 2026	Erste öffentliche Ausgabe der ELS™-Prüfungsinhaltsübersicht.

Zentrale Vorbereitungsliteratur

Ethics & Leadership Association. The Ethical Leadership Practice Guide. Erste Ausgabe, 2026. Die Vorbereitungshinweise im Abschnitt Wissens- und Verständnisprüfung nennen relevante Themen und Kapitel.

Die öffentlichen ELA-Lernfälle ermöglichen das Üben von Analyse und Reflexion. Sie sind vom Zertifizierungsfall getrennt und enthalten keine Antworten zu laufenden Bewertungen.

Bewerberinformationen

Auf der ELA-Website finden Sie Startankündigungen, Gebühren, Bewerbungsanweisungen und aktuelle Teilnahmebestimmungen. Bewertungsanweisungen nennen die für die jeweilige Buchung geltenden Anforderungen. Die offizielle Bezeichnung lautet Certified Ethical Leadership Strategist (ELS™).

Website: <https://www.ethicsleadership.org>

Kontakt: info@ethicsleadership.org

© 2026 Ethics & Leadership Association. Alle Rechte vorbehalten.