ZERTIFIZIERUNG VON DEMETER-BETRIEBEN

ANERKENNUNGSVERFAHREN KANN SICHERHEIT BIETEN UND ENTWICKLUNG FÖRDERN



AUTORENTEAM:
KARL CHRISTIAN HANSEN
Högskolan Kristianstad
CORINNA NIELAND
Demeter e.V., corinna.nieland@demeter.de
CHRISTOPHER BROCK
Demeter e.V.





Von 2018 bis 2024 wurde auf Wunsch von Mitgliedern des Demeter e.V. das Anerkennungserfahren entwickelt und erprobt. Seit 2020 wurde die Entwicklung wissenschaftlich begleitet. Karlotta Koch, Doktorandin an der Universität Hohenheim, legte ihren Schwerpunkt auf die Untersuchung der Akzeptanz des Verfahrens bei Verbraucher:innen. In der LE 6-24 und LE 1-2025 berichteten wir dazu.

Während der Delegiertenversammlung im April 2025 stimmte die Mehrheit für eine Einführung des Anerkennungsverfahrens als Standardverfahren der Demeter-Zertifizierung. Aufgrund der Haushaltslage wurde die Einführung im August 2025 jedoch auf unbestimmte Zeit ausgesetzt.

Unabhängig von der konkreten Umsetzung ist von Interesse, ob es mit dem Verfahrensansatz der Anerkennung möglich ist, eine Qualität für die Betriebe zu schaffen, die mit einer herkömmlichen Kontrolle und einer Qualitätssicherung gemäß Mindeststandard nicht erreicht werden kann. Bisher konnte diese Frage nur ansatzweise beantwortet werden. Um diese Wissenslücke zu schließen, führte Karl Christian Hansen, Bachelorstudent im Fach Psychologie an der Högskolan Kristianstad, Schweden, im Sommer 2026 eine quantitative Studie durch.

Dabei standen folgende Forschungsfragen im Fokus:

- Forschungsfrage 1 (F1): Zeigen Demeter-Mitglieder, die am Anerkennungsverfahren teilgenommen haben, im Vergleich zu Mitgliedern, die nicht teilgenommen haben, unterschiedliche Einstellungen gegenüber Herausforderungen hinsichtlich der Richtlinienkonformität und gehen sie unterschiedlich mit diesen um?
- Forschungsfrage 2 (F2): Inwieweit lassen bei den Teilnehmer:innen am Anerkennungsverfahren psychologische Sicherheit, das Mentoring- und Coaching-Klima sowie die Rollenidentität (Unterstützer versus Kontrolleur) Rückschlüsse auf die empfundene Offenheit gegenüber zertifizierungsrelevanten Themen und die wahrgenommene richtlinienkonforme Entwicklung zu?

Für die Studie wurde ein Querschnitts-Beobachtungsdesign gewählt. Das bedeutet, dass die Daten nur in einem Zeitraum erhoben werden. Die im Rahmen der Bachelorarbeit erhobenen und ausgewerteten Daten ermöglichen folglich eine Aussage zu den Einstellungen der Demeter-Erzeuger:innen bezüglich des Anerkennungsverfahren vor der tatsächlichen Einführung des Verfahrens als Standardverfahren der Zertifizierung beim Demeter e.V..

Bei der Erstellung des Fragebogens für die Online-Umfrage wurde auf die Konzepte zur psychologischen Sicherheit von Edmondsons (1999), den Ansatz zum persönlichen Lernen im Mentoring nach Lankau und Scandura (2002) und die Identitätstheorie von Stets und Burke (2000) zurückgegriffen. Die Fragebögen unterschieden sich: Teilnehmer:innen am Anerkennungsverfahren wurden nach ihren Erfahrungen gefragt, Nicht-Teilnehmer:innen nach ihrer Erwartung.

Das Studiendesign ermöglicht zwei Analysen: einen Vergleich zwischen den Gruppen der Teilnehmer:innen und Nicht-Teilnehmer:innen (F1) sowie, innerhalb der Teilnehmer:innen-Gruppe, die Vorhersage der erlebten Offenheit und der wahrgenommenen Entwicklung anhand der Konzepte „Psychologischer Sicherheit“, „Mentoring- und Coaching-Klima“ sowie „Rollenidentität“ (F2).

Die Einladung zur Teilnahme an der Umfrage wurde über den Gesamtvorstand, Berater:innen sowie die Rundbriefe der Regionen an alle Demeter-Erzeuger-Mitglieder (~1.700) gesendet. Die Auswertung wurde für zwei Zeiträume vorgenommen (28. April – 10. Mai und 28. April – 30. Juni 2026). Für den kürzeren Zeitraum erfolgte die Auswertung, da die studentische Abschlussarbeit zeitnah eingereicht werden musste. Der längere Zeitraum wurde für den Demeter e.V. zusätzlich ausgewertet.

Über den gesamten Befragungszeitraum nahmen insgesamt 148 Personen an der Online-Umfrage teil, 54 davon waren ehemalige Teilnehmende am Anerkennungsverfahren. Die Befragten waren im Median zwischen 50 - 59 Jahre alt, bewirtschafteten Betriebe mit im

>>>

TAB. 1: ZUSAMMENSETZUNG DER UMFRAGESTICHPROBE UND TEILNEHMER-STATUS ANERKENNUNGSVERFAHREN (AV)

Region	Teilnehmende Umfrage	Stichprobe in %	keine Teilnahme AV	Teilnahme AV
Bayern	33	22,3	27	6
Baden-Württemberg	48	32,4	29	19
Westen	31	20,9	17	14
Norden	18	12,2	14	4
Osten	18	12,2	7	11

Median 20 bis 50 Hektar und verfügten seit vielen Jahren (20 - 30) über eine Demeter-Zertifizierung. Die regionale Zusammensetzung der Stichprobe kann Tabelle 1 entnommen werden.

Die statistischen Analysen erfolgten mit Jamovi (Version 2.644). Die Gesamtwerte ergaben sich aus den jeweiligen Auswahlmöglichkeiten. Die Signifikanzschwelle war 0,05.

Ergebnisse der Umfrage

Personen, die nicht am Anerkennungsverfahren teilgenommen hatten, erwarten auf etwa demselben Niveau, von einer Peer-Gruppe zu lernen und deren Moderation als hilfreich zu empfinden, wie dies von den Teilnehmer:innen am Anerkennungsverfahren tatsächlich berichtet wird. Bezüglich der Sicherheit, offen über Herausforderungen hinsichtlich der Einhaltung von Richtlinien sprechen zu können, liegen ihre Erwartungen deutlich unter denen der Anerkennungsverfahren-Teilnehmer:innen.

Während die Mitglieder bereits erwarten, dass sie in der Gruppe der Kolleg:innen etwas lernen können, bietet das Anerkennungsverfahren zusätzlich einen sicheren Rahmen, in dem ohne Vorwürfe über Herausforderungen hinsichtlich der Richtlinien gesprochen werden kann. Unter den Teilnehmer:innen ist das Gefühl der Sicherheit die stärkste Einflussgröße für die richtlinienkonforme Entwicklung des Betriebs.

Für die Beantwortung der zweiten Forschungsfrage wurden die Einflussfaktoren Psychologische Sicherheit, Mentoring-Klima und Rollenidentität auf Offenheit und richtlinienkonforme Entwicklung miteinander abgeglichen. Alle drei zeigten eine starke Korrelation (r = 0,70 - 0,76) und standen jeweils in einem positiven Zusammenhang mit beiden Ergebnissen, wobei die psychologische Sicherheit den stärksten Zusammenhang aufwies, und zwar mit Offenheit (r = 0,67) und Entwicklung (r= 0,80).

Auf die Frage der Bereitschaft, am Anerkennungsverfahren teilzunehmen, wenn es in der eigenen Region angeboten würde, waren die Antworten gemischt. Von den Umfrage-Teilnehmenden, die bisher nicht am Anerkennungsverfahren teilgenommen hatten (n = 93) gaben 41 Prozent an, dass sie gerne am Verfahren teilnehmen würden, 22 waren unentschieden und 38 Prozent haben kein Interesse.

Unabhängig von der bisherigen Teilnahme oder Nicht-Teilnahme am Anerkennungsverfahren haben 89 Umfrage-Teilnehmende Vorbehalte gegen die Einführung des Anerkennungsverfahrens geäußert. Mit Abstand wurde der Zeitaufwand von 41 Personen als häufigster Hindernisgrund genannt. Darüber hinaus teilten 23 Personen die Einschätzung, dass das derzeitige Verfahren, mit für die Inspektion beauftragten Kontrollstellen, gut läuft und es keinen Veränderungsbedarf gibt.

Die Limitationen der Studie liegen im Querschnittsdesign, einer kleinen Datengrundlage für die Forschungsfrage 2 sowie dem Bias bei den Teilnehmenden am Anerkennungsverfahren (die Teilnahme am Anerkennungsverfahren ist freiwillig). Dennoch können die Ergebnisse der Umfrage die Entscheidung der Delegiertenversammlung des Demeter e.V., das Anerkennungsverfahren als Regelverfahren der Zertifizierung einzuführen, stützen. Sie bestätigen die Hypothese, dass das Anerkennungsverfahren eine Qualität für die Betriebe schaffen kann, die mit einer herkömmlichen Kontrolle und einer Qualitätssicherung gemäß Mindeststandard nicht erreicht werden kann.

Zum Ende des Online-Fragebogens gab es die Option der freien Texteingabe, die teilweise intensiv genutzt wurde. Rückmeldungen bezüglich der aktuellen Zertifizierungsabläufe wurden an die zuständige Abteilung Qualität weitergeleitet. Rückmeldungen, die bei einer Weiterentwicklung des Anerkennungsverfahrens vor einer möglichen Umsetzung des Delegiertenbeschlusses berücksichtigt werden sollten, werden entsprechend aufbereitet und archiviert. Dies trifft auch auf die Empfehlungen zu, die Karl Hansen für die Einführung des Verfahrens ausgearbeitet hat.

Ein Dank geht an alle Betriebe, die sich die Zeit für die Teilnahme an der Umfrage genommen und ihre Gedanken zum Verfahren mit uns geteilt haben. •

Literatur

- Edmondson, A. C. (2019). The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth. Wiley.
- Lankau, M. J., & Scandura, T. A. (2002). An investigation of personal learning in mentoring relationships: Content, antecedents, and consequences. Academy of Management Journal, 45(4), 779-790. https://doi.org/10.5465/3069311
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. Social Psychology Quarterly, 63(3), 224-237. https://doi.org/10.2307/2695870