

*Karin Gaesing*

## **Genderwirkungen der Förderung der Wertschöpfungskette Cashew in Ghana**



## BIBLIOGRAPHISCHE ANGABE:

Gaensing, Karin (2025): Genderwirkungen der Förderung der Wertschöpfungskette Cashew in Ghana, Institut für Entwicklung und Frieden (INEF), Universität Duisburg-Essen (AVE-Studie 43/2025, Wege aus Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit). DOI: <https://doi.org/10.17185/dupublico/84433>.

### Bibliographische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über <https://dnb.dnb.de> abrufbar.



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz. Die Lizenzbedingungen sind online verfügbar unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Impressum

#### Herausgeber:

Institut für Entwicklung und Frieden (INEF)  
Universität Duisburg-Essen

Logo design: Carola Vogel  
Cover design: Katrin Kämpf

#### © Institut für Entwicklung und Frieden

Lotharstr. 53 D - 47057 Duisburg  
Phone +49 (203) 379 4420 Fax +49 (203) 379 4425  
E-Mail: [inef-sek@uni-due.de](mailto:inef-sek@uni-due.de)  
Homepage: <https://www.uni-due.de/inef/>

ISSN 2511-5111



*Karin Gaesing*

## **Genderwirkungen der Förderung der Wertschöpfungskette Cashew in Ghana**

AVE-Studie 43/2025

**Wege aus Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit**

Universität Duisburg-Essen  
University of Duisburg-Essen

Institut für Entwicklung und Frieden (INEF)  
Institute for Development and Peace

## **AUTORIN:**

**Dr. rer. pol. Karin Gaesing**, Geographin und Raumplanerin; seit 2015 wissenschaftliche Mitarbeiterin am INEF, Universität Duisburg-Essen; langjährige Erfahrung in der EZ, u.a. für die GIZ (ehemals GTZ) in Äthiopien und der Côte d'Ivoire in der ländlichen Entwicklung u. a. im Bereich Frauenförderung tätig; in Äthiopien zusätzlich projektübergreifende Beraterin für Gender-Belange bei der GIZ; Tätigkeit als freiberufliche Gutachterin in Afrika und Indien. Gemeinsam mit Frank Bliss 1990-1995 Mitwirkung an der Erarbeitung der ersten BMZ-Gender Strategie. Expertise in Gender, Partizipation, Landnutzungsplanung, Regionalplanung.

E-Mail: [karin.gaesing@uni-due.de](mailto:karin.gaesing@uni-due.de)

Projekthomepage: [https://www.uni-due.de/inef/projekt\\_ave.php](https://www.uni-due.de/inef/projekt_ave.php)

© Alle Fotos von Karin Gaesing.

**Das Projekt wird aus Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) im Rahmen der Sonderinitiative „Transformation der Agrar- und Ernährungssysteme“ (SI AGER) finanziert.**

# Inhaltsverzeichnis

Zum INEF Forschungsprojekt .....	7
Zusammenfassung .....	8
Executive Summary.....	10
<b>1. Einführung .....</b>	<b>12</b>
<b>2. Sozioökonomische Grundlagen und die Wertschöpfungskette Cashew in Ghana..</b> .....	<b>13</b>
2.1    Sozioökonomie, Armut und Ernährungsunsicherheit.....	13
2.2    Genderaspekte von Entwicklung in Ghana.....	15
2.2    Die Wertschöpfungskette Cashew .....	17
<b>3. Förderung der Wertschöpfungskette Cashew durch das Vorhaben MOVE .....</b>	<b>20</b>
<b>4. Methodik der Feldforschung .....</b>	<b>23</b>
<b>5. Genderwirkungen und Herausforderungen der WSK Cashew in Ghana.....</b>	<b>25</b>
5.1    Genderaspekte in der Cashewforschung .....	25
5.2    Produktion von Setzlingen.....	28
5.3    Cashewanbau.....	29
5.4    Verarbeitung von Cashewprodukten.....	32
5.4.1    Verarbeitung von Cashewäpfeln .....	32
5.4.2    Verarbeitung von Cashewnüssen .....	36
<b>6. Schlussfolgerungen und Empfehlungen hinsichtlich der Genderwirkungen des</b> <b>Vorhabens MOVE.....</b>	<b>40</b>
6.1    Schlussfolgerungen .....	40
6.2    Empfehlungen.....	43
<b>Literatur.....</b>	<b>46</b>



## Abkürzungsverzeichnis

ACA	African Cashew Alliance
AfDB	African Development Bank
AVE	Wege aus Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit
BMZ	Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
CARE	Cooperative for Assistance and Relief Everywhere (NRO)
CCG	Cashew Council Ghana
CIA	Central Intelligence Agency
ComCashew	Competitive Cashew Initiative
CRIG	Cocoa Research Institute of Ghana
ECOWAS	Economic Community of West African States (Westafrikanische Wirtschaftsgemeinschaft)
EU	Europäische Union
EZ	Entwicklungszusammenarbeit
FAO	Food and Agriculture Organization (Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen)
FGD	Fokusgruppendifkussion
GADS II	Gender and Agricultural Development Strategy II
GHS	Ghanaische Währung (auch <i>cedi</i> genannt), 100 <i>pesevas</i> entsprechen 1 GHS. Zur Zeit der Feldforschung in 04/2025 entsprach 1 GHS 0,059 Euro, in 09/2025 0,07 Euro
GIZ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GmBS+	Gender makes Business Sense+
GSS	Ghana Statistical Service
GTA	Gendertransformativer Ansatz / Gendertransformative Ansätze
ha	Hektar
HDI	Human Development Index
i.d.R.	in der Regel
INEF	Institut für Entwicklung und Frieden
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
kg	Kilogramm
MEDA	Mennonite Economic Development Associates (kanadische NRO)
MoFA	Ministry of Food and Agriculture
MoGCSP	Ministry of Gender, Children and Social Protection
MOVE	Marktorientierte Wertschöpfungsketten für Jobs und Wachstum in der ECOWAS Region
MPI	Multidimensional Poverty Index
MTP	Master Training Programme
NRO	Nichtregierungsorganisation
OCAPS	African, Caribbean and Pacific States
OFI	Olam Food Ingredients

o.J.	ohne Jahr
RoG	Republic of Ghana
SEWoH	Sonderinitiative "EineWelt ohne Hunger"
SI AGER	Sonderinitiative „Transformation der Agrar- und Ernährungssysteme“
UNCTAD	United Nations Conference on Trade and Development
UNDP	United Nations Development Programme
UNFPA	United Nations Population Fund
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNICEF	United Nations Children's Fund
USAID	United States Agency for International Development
WARS	Wenchi Agricultural Research Station
WIAD	Women in Agriculture Development
WSK	Wertschöpfungskette

### Zum INEF Forschungsprojekt

Ziel des vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) seit 2015 geförderten Forschungsvorhabens „Wege aus Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit“ (AVE) ist es, Empfehlungen für die deutsche staatliche Entwicklungszusammenarbeit (EZ) zu entwickeln, mit welchen Maßnahmen arme, vulnerable und ernährungsunsichere Bevölkerungsgruppen erreicht werden können, um ihre Situation wirksam und nachhaltig zu verbessern. In seiner ersten Phase (2015-2020) lag der thematische Schwerpunkt des Vorhabens auf Landrechten, Landzugang und Landnutzung, Sozialer Sicherung sowie der Einbeziehung armer Bevölkerungsgruppen in Wertschöpfungsketten. Mit einer inhaltlichen Fokussierung auf die ganzheitliche Agrarförderung, den Zugang auch armer Kleinbäuer\*innen zu finanziellen Dienstleistungen sowie zur Schulspeisung als Beitrag zur Armutsminderung und Sozialen Sicherung erfolgte die Durchführung der zweiten Phase des Forschungsvorhabens bis Ende 2023. Die Berücksichtigung von Gender, Partizipation und soziokulturellen Aspekten stand dabei als wichtige Querschnittsaufgabe durchgehend im Vordergrund. Mit Beginn des Jahres 2024 trat die feministische EZ zentral in den Fokus der Untersuchungen. Hierbei geht es primär darum, gendertransformative Ansätze und Wirkungen zu identifizieren und zu untersuchen, wie unterschiedliche EZ-Organisationen das Thema behandeln. Dabei bleibt die sektorielle Ausrichtung des Forschungsvorhabens auf Landwirtschaft, Landzugang, Ernährungssicherung und Agrarfinanzierung sowie Entwicklung des ländlichen Raumes die gleiche wie zuvor.

Das Forschungsvorhaben war und ist an der Schnittstelle der spezifischen Bedingungen von Armut und Ernährungsunsicherheit einerseits und dem – möglicherweise unzureichenden – Instrumentarium der EZ andererseits angesiedelt. Aufbauend auf der Analyse bisheriger Probleme bei der Erreichung der genannten Zielgruppen durch die EZ und erfolgreicher Beispiele der Armutsminderung sollen vielversprechende Vorhaben (*good practices*) identifiziert und eingehend untersucht werden. Dabei ist es wichtig, die Umstände des jeweiligen Erfolges genau zu analysieren, um die Übertragungsbedingungen für einen breiteren Kreis von EZ-Maßnahmen in anderen Situationen und Ländern herauszuarbeiten und für die Verantwortlichen im BMZ und in Durchführungsorganisationen sowie für NRO nutzbar zu machen, wohl wissend, dass es in der EZ keine Blaupausen geben kann.

Die durchgehende Berücksichtigung und Untersuchung von Gender-Aspekten hatte im AVE-Forschungsprojekt von Beginn an seit 2015 einen wichtigen Platz als eines von drei Querschnittsthemen neben soziokulturellen Aspekten von Entwicklung und Partizipation der betroffenen bzw. beteiligten Bevölkerungsgruppen an allen Entscheidungen über ihre Lebensumstände. Von der Literaturrecherche über die Konzeption und Durchführung der Forschungsarbeiten vor Ort bis hin zur Formulierung von Schlussfolgerungen und Empfehlungen sind die Lebenssituation von Frauen – und hierbei hauptsächlich Bäuerinnen – mit ihren Wünschen und Potenzialen, ihren Diskriminierungen, Hemmnissen und Problemen, ihre Einbindung in Projektmaßnahmen und die Projektwirkungen auf sie ein Hauptthema von AVE gewesen. In den Vor-Ort-Untersuchungen wurden explizit Bäuerinnen sowie Gruppen von Frauen befragt und dazu möglichst auch Frauen als Interviewerinnen eingesetzt, um die Perspektiven und Meinungen von Frauen möglichst unbeeinflusst zu erfahren.

## Zusammenfassung

Der Cashewsektor nahm in Westafrika, so auch in Ghana, in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung zu. In Ghana wird der Großteil der Cashewnüsse in kleinbäuerlichen Betrieben produziert und zu etwa 90% unverarbeitet nach Asien exportiert, womit das Land ein großes Potenzial ungenutzt lässt. Das von der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) durchgeführte Vorhaben „Marktorientierte Wertschöpfungsketten für Jobs und Wachstum in der ECOWAS Region“ (MOVE) möchte dieses ändern und hat zum Ziel, entlang marktorientierter und resilienter Wertschöpfungsketten (WSK) Einkommens- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.

Das AVE-Forschungsvorhaben untersuchte im April/März 2025 in einer qualitativen Studie die Genderwirkungen von MOVE. Die WSK Cashew ist für die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit eine gute Wahl, weil sie zum einen durch die vielen vor- und nachgelagerten Bereiche und eine relativ große Bandbreite an aus Cashew herstellbaren Produkten viele Beschäftigungsmöglichkeiten – vor allem für Frauen - bietet. Zum anderen ist in der WSK bereits eine hohe Anzahl an Frauen als selbständige, zumeist Klein- und Kleinstunternehmerinnen sowie als Angestellte und Arbeiterinnen beschäftigt, was gute Ansatzpunkte für die Förderung bietet.

MOVE arbeitet in erster Linie über die Kapazitätsverbesserung von öffentlichen und privaten Partnerorganisationen, die ihrerseits häufig in direktem Kontakt zur Zielgruppe der Bäuer\*innen oder Klein- und Mittelunternehmer\*innen stehen. MOVE unterstützt seine Partner dabei, die zur Erreichung der Ziele notwendigen innovativen Aus- und Fortbildungsangebote zu überarbeiten oder neu zu entwickeln, zu institutionalisieren und zu verbreiten. Für die vom Projekt geförderten Fortbildungen hat MOVE an seine Partner die Forderung erhoben, zu mindestens 50% Frauen daran teilhaben zu lassen. Die Fortbildungen selbst regen die Teilnehmer\*innen dazu an und befähigen sie dazu, über Geschlechtergerechtigkeit in der WSK nachzudenken und Lösungsansätze in ihrem eigenen Umfeld anzustoßen.

So wurde im Rahmen der Feldforschung mit ehemaligen Teilnehmer\*innen gesprochen, die in ihren Betrieben z.B. eine Kinderbetreuung für die angestellten Mütter anbieten und auch mit den Vätern und Ehemännern der Frauen sprechen, um diese von den Vorteilen einer Erwerbstätigkeit für die Frauen zu überzeugen. Ein anderer Teilnehmer setzte sich im Norden Ghanas mit Erfolg für das Recht für Frauen ein, eigenes Land zu besitzen und mit Cashew zu bewirtschaften. Eine Reihe von Teilnehmerinnen gründete nach dem Training einen eigenen Betrieb zur Anzucht und Veredelung von Cashewsetzlingen oder zur Verarbeitung von Cashewäpfeln. Letztere werden von den Bauern und Bäuerinnen in der Regel lediglich als Abfall betrachtet. MOVE möchte das ändern und fördert die Verarbeitung des an Vitamin C reichen Cashewapfels zu Saft, Marmelade und anderen Produkten.

Durch die Förderung der WSK Cashew werden zahlreiche Arbeitsplätze geschaffen. So wurden z. B. in jedem in der Untersuchung erfassten Klein(st)betrieb drei bis fünf (zumeist) Frauen – allerdings informell – beschäftigt. Die Frauen erzielen ein eigenes Einkommen, über das sie nach eigenem Gutdünken verfügen können. Häufig wird es neben Haushaltsausgaben und Schulbildung für die Kinder in den Betrieb oder aber in andere einkommenschaffende Aktivitäten investiert, um die Einkommensquellen zu diversifizieren und das saisonale Einkommen durch Cashew über das Jahr zu ergänzen. Die Erwirtschaftung eines eigenen Einkommens geht häufig einher mit mehr Entscheidungsmacht und einem höheren Status innerhalb der Familie und häufig auch in der Gemeinde. Der Einfluss in der Gemeinde wird

zusätzlich erhöht, wenn mehrere Frauen sich zur Gruppe zusammenschließen und in dieser Funktion an die Behörden, Nichtregierungsorganisationen (NRO), Kirchen oder den Dorfvorsteher herantreten, um finanzielle Unterstützung, Räumlichkeiten oder Land zu erhalten.

Generell ist es für Frauen schwierig, an finanzielle Mittel zu gelangen für die Gründung oder die Ausweitung eines Betriebs oder die Bewirtschaftung einer Cashewpflanzung, die Setzlinge, Arbeitskräfte und andere Ausgaben erfordert. Die Zinsen für Kredite sind in Ghana recht hoch und die Laufzeiten vor allem für bäuerliche Betriebe unangepasst. Die Sparguthaben und Kreditmöglichkeiten der informellen Spar- und Kreditgruppen sind in der Regel für solche Ausgaben zu gering. Daher empfehlen wir MOVE, den Teilnehmenden ihrer Fortbildungen in Form eines revolving Fonds und gegen Vorlage eines gut ausgearbeiteten Geschäftsplans ein Startkapital zu verschaffen.

Zur weiteren Verbreitung der Verarbeitung von Cashewäpfeln kann es hilfreich sein, die Wirtschaftlichkeit dieser Tätigkeit hervorzuheben. Die im Rahmen dieser Feldforschung erstellten Berechnungen nach Informationen von Produzentinnen ergaben, dass es bei einer für Frauen üblichen Flächengröße von bis zu zwei *acres* Cashewbäumen im Vergleich wesentlich lukrativer ist, die Cashewäpfel zu verarbeiten und die Produkte zu vermarkten als die unverarbeiteten Nüsse zu verkaufen.

Obgleich dem Vorhaben das Empowerment von Frauen und eine hohe Gendersensibilität bescheinigt werden kann, können gendertransformative Wirkungen von MOVE durch seine Fortbildungen lediglich angestoßen bzw. punktuell erzielt werden. Jedoch ist MOVE mit zahlreichen Partnerorganisationen im behördlichen, NRO und privaten Bereich vernetzt und dadurch in der Lage, durch diese z. T. richtungsweisenden Institutionen gendertransformative Wirkungen auch in systematischer Weise und flächendeckender erreichen zu können.

## Executive Summary

In recent years the cashew sector has become increasingly important in West Africa, including Ghana. In Ghana, the majority of cashew nuts are produced by smallholder farmers, and around 90% are exported to Asia unprocessed, which way the country leaves much potential unexploited. The project "Market-oriented value chains for jobs and growth in the ECOWAS region" (MOVE), implemented by the Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), wants to change this situation and aims to create income and employment opportunities along market-oriented and resilient value chains.

In April/March 2025 the AVE research project conducted a qualitative study to examine the gender impacts of MOVE. The cashew value chain is a good choice for promoting gender equality because, on the one hand, it offers many employment opportunities – especially for women – thanks to its many upstream and downstream sectors and a relatively wide range of products that can be made from cashews. On the other hand, a large number of women are already employed in the value chain as self-employed, mostly small and micro-entrepreneurs, as well as employees and workers, which offers good starting points for promotion.

MOVE works primarily to improve the capacity of public and private partner organisations, which in turn are often in direct contact with the target group of farmers or small and medium-sized entrepreneurs. MOVE supports its partners with revising or newly developing, institutionalising and disseminating the innovative training and further education programmes necessary to achieve the project objectives. For the training courses funded by the project, MOVE has required its partners to allow at least 50% of women to participate. The training courses themselves encourage and empower participants to consider gender equality in the value chain and to initiate solutions within their own environment.

In the course of field research, former participants were interviewed who, for example, offer childcare for employed mothers in their businesses and also talk to the fathers and husbands of these women, to convince them of the advantages of women's employment. Another participant in northern Ghana successfully campaigned for women's right to own land and cultivate cashews. After the training a number of participants set up their own businesses to grow and graft cashew seedlings or to process cashew apples. The latter are usually considered waste by farmers. MOVE wants to change this and promotes the processing of vitamin C-rich cashew apples into juice, jam and other products.

The promotion of the cashew value chain creates numerous jobs. For example, each small (micro-) business included in the study employed three to five (mostly) women, albeit informally. The women earn their own income, which they can spend as they see fit. In addition to household expenses and schooling for children, it is often invested in the business or other income-generating activities in order to diversify sources of income and supplement the seasonal income from cashews throughout the year. Earning their own income often goes hand in hand with greater decision-making power and higher status within the family and often also in the community. Their influence in the community is further increased when several women join together to form a group and, in this capacity, approach the authorities, non-governmental organisations (NGOs), Churches or the village chief to obtain financial support, premises or land.

In general, it is difficult for women to obtain the financial resources to start or expand a business or to cultivate a cashew plantation, which requires seedlings, labour and other expenses. Interest rates on loans are quite high in Ghana and the terms are unsuitable, especially for agricultural businesses. The savings and credit facilities offered by informal

savings and credit groups are generally too small for such expenses. We therefore recommend that MOVE provides participants in its training courses with start-up capital in the form of a revolving fund and upon presentation of a well-developed business plan.

To further promote the processing of cashew apples, it may be helpful to emphasise the economic viability of this activity. Calculations made in the course of this field research based on information from producers showed that, with a typical area of up to two *acres* of cashew trees for women, it is comparatively more lucrative to process cashew apples and market the products than to sell the unprocessed nuts.

Although the project can be credited with empowering women and demonstrating a high degree of gender sensitivity, the gender-transformative effects of MOVE can only be initiated or achieved selectively through its training courses. However, MOVE is networked with numerous partner organisations in the governmental, NGO and private sectors and is thus able to achieve gender-transformative effects in a systematic and comprehensive manner through these institutions, some of which are trend-setting.

## 1. Einführung

Im Rahmen des vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) geförderten und durch das Institut für Entwicklung und Frieden (INEF) der Universität-Duisburg-Essen durchgeführten Forschungsvorhabens „Wege aus Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit“ (AVE) sollen Beispiele einer erfolgreichen Erreichung armer Menschen bearbeitet werden, die sich mit Unterstützung durch die Entwicklungszusammenarbeit (EZ) wirksam und nachhaltig aus der Armut befreien konnten. Ausgewiesene *good practice*-Beispiele sollen dabei empirisch untersucht werden.

Im Kontext der aktuellen dritten Durchführungsphase des AVE-Forschungsvorhabens steht die Untersuchung von EZ-Beiträgen im Mittelpunkt, die gendertransformative Wirkungen anstreben und, soweit aus der bisherigen Berichterstattung erkennbar, tatsächlich bereits Wirkungen erzielen konnten, oder die zumindest auf gutem Wege zu einer weitgehenden Zielerreichung sind. Gendertransformativ bedeutet in diesem Zusammenhang über die Output- oder Ergebnisebene eines Vorhabens hinaus Wirkungen auf struktureller Ebene erzielt zu haben. Es geht dabei nicht nur beispielsweise um „Einkommenssteigerung bei den beteiligten Frauen“ um einen angenommenen Prozentsatz, unabhängig davon, was damit wirklich für die Frauen an Gender-Wirkungen erreicht wurde. Vielmehr sollen die tatsächlichen Veränderungen hinsichtlich der Geschlechter-Gerechtigkeit herausgestellt werden.

Im Falle des von der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in mehreren Ländern Westafrikas durchgeführten Vorhabens „Marktorientierte Wertschöpfungsketten für Jobs und Wachstum in der ECOWAS Region“ (MOVE) wurden am Beispiel des Landes Ghana, die Genderwirkungen des Vorhabens in der Wertschöpfungskette Cashew vor Ort untersucht. Es wurde dabei hauptsächlich die Perspektive der Frauen und in geringerem Maße Männer beleuchtet, die von der Förderung durch MOVE direkt oder indirekt profitiert haben.

Die Verfasserin möchte sich an dieser Stelle sehr herzlich beim Projektteam von MOVE in Ghana, vor allem aber bei der Projektleiterin Frau Beate Weiskopf und der *Gender Focal Person* Frau Janice Kanyire Annyaah für die tatkräftige und vielfältige Unterstützung der Studie bedanken.

## 2. Sozioökonomische Grundlagen und die Wertschöpfungskette Cashew in Ghana

### 2.1 Sozioökonomie, Armut und Ernährungsunsicherheit

Nach Angaben der Weltbank wies Ghana 2023 eine **Bevölkerung** von 34.121.985 Personen auf<sup>1</sup>. Bei einem Bevölkerungswachstum von 1,9% pro Jahr wird die Bevölkerung für 2025 auf 34,6 bis 35 Mio. Menschen geschätzt. Die Bevölkerungspyramide weist dabei einen sehr großen Anteil an jungen Menschen auf. So sind laut UNFPA im Jahre 2024 36% der ghanaischen Bevölkerung 0 bis 14 Jahre alt, 22% sind 10 bis 19 Jahre alt. Die größte Gruppe bilden die 15- bis 64-Jährigen mit 60%. Lediglich 4% der Bevölkerung sind 65 Jahre alt oder älter. Die Fruchtbarkeitsrate von Frauen liegt bei 3,4 Kindern<sup>2</sup>, nach Angaben des CIA World Factbook (2025) bei 3,56 Kindern. Mit 59,2% der Bevölkerung leben nach einer Schätzung für 2023 über die Hälfte der Menschen in städtischen Gebieten. Die Verstädterungsrate lag dabei in den Jahren von 2020 bis 2025 p.a. bei 3,06%. Insgesamt sind etwa 71,3% im Land christlichen und 19,9% muslimischen Glaubens (ebd.).

Von den in Ghana lebenden ethnischen Gruppen sind die Akan mit 45,7% der Bevölkerung, die hauptsächlich im Norden lebenden Mole-Dagbani (18,5%), die Ewe (12,8%), die Ga-Adangme (7,1%), Gurma (6,4%), Guan (3,2%), Grusi (2,7%), Mandé mit 2% und andere mit 1,6% der Bevölkerung (CIA 2025).

Der **Human Development Index** (HDI) für Ghana im Jahr 2024 beträgt 0.628, wodurch Ghana den 143. Platz von 191 Ländern belegt. Dieser Wert ordnet Ghana in die Kategorie der Länder mit einer mittelstarken Entwicklung ein und stieg seit 1990 stetig an (UNDP 2025: 274ff.). Unter den wirtschaftlichen Sektoren trägt nach Schätzungen für 2023 die Landwirtschaft 21,1%, die Industrie 29,5% und Dienstleistungen 42,5% zum Bruttoinlandsprodukt bei (CIA 2025).

Nachdem die **Armutsraten** in Ghana seit 1990 stetig gesunken waren, stiegen sie in Folge der COVID-Pandemie seit 2020 wieder an. Nach Schätzungen liegt die Armutsrate im Jahr 2025 bei 31,5%. Dies ist hauptsächlich zurückzuführen auf ein begrenztes Wachstum bei Dienstleistungen und Landwirtschaft sowie einer Preissteigerung, die den Einkommenszuwachs der armen Haushalte zunichtemacht (Weltbank 2024). Nach dem Multidimensionalen Armutsindex<sup>3</sup>, der nicht nur das Einkommen misst, sondern die Lebensumstände der Menschen mit einbezieht (z.B. Wasserversorgung, Bildung, Gesundheitsdienste und Zugang zu Energieträgern) stieg die Armutsrate leicht von 46% in 2017 auf 46,7% in 2022 (AfDB 2024). Von Relevanz ist, dass die multidimensionale Armut sowohl ein ländliches wie auch ein regionales Phänomen ist. So litten 2020 64,4% der ländlichen Bevölkerung unter multidimensionaler Armut im Vergleich zu nur 27% der

---

<sup>1</sup> <https://data.worldbank.org/country/ghana> [08/2025].

<sup>2</sup> <https://www.unfpa.org/data/world-population/GH> [08/2025].

<sup>3</sup> Der Global Multidimensional Poverty Index (MPI) wurde von der Oxford Poverty & Human Development Initiative entwickelt und misst anhand von 10 Indikatoren die drei Dimensionen von Mangel in den Bereichen Gesundheit (Ernährung, Kindersterblichkeit), Bildung (Schuljahre und Schulbesuch) und Lebensstandard (Kochbrennstoff, Sanitäreinrichtungen, Wasser, Elektrizität, Beschaffenheit des Fußbodens im Heim, Besitztümer) (vgl. University of Oxford 2015 und Mahla et al. 2017).

Stadtbevölkerung. Regional war mit 80% die höchste Rate in den nördlichen Landesteilen Ghanas zu verzeichnen (GSS 2020).

Nachdem die moderate bis schwere **Ernährungsunsicherheit** seit 2016 (43,8% der Bevölkerung) kontinuierlich bis auf 36,6% in 2021 zurückgegangen war, stieg sie 2022 wieder auf 39,4% an. Nach Angaben von CARE (2023) lag der Anstieg in 2022 hauptsächlich an der hohen Inflation, die für Lebensmittel noch höher ausfiel als die generelle Inflation und sich auf die ärmere Bevölkerung schwerer auswirkte, weil diese einen größeren Teil ihres Einkommens für Lebensmittel aufwenden muss als andere Bevölkerungsteile.

Auch hier sind die nördlichen Regionen stärker betroffen als der Rest des Landes. Während der durchschnittliche Anteil von ernährungsunsicheren Menschen in Ghana im Jahre 2022 39,4% betrug und in der Greater Accra Region lediglich bei 27,2% lag, wiesen die nördlichen Regionen folgende Werte auf: Savannah 58,8%, Upper West 61,8%, North East 65,6% und Upper East 73,7% (CARE 2023). Neben der regionalen hat Ernährungsunsicherheit auch eine Genderdimension. So lag nach Angaben der FAO in den Jahren von 2021 bis 2023 der Anteil der schwerst ernährungsunsicheren Männer bei 7,9%, während er bei Frauen bei 8,9% lag. Auch die moderate bis schwere Ernährungsunsicherheit betrifft Frauen mit 43,5% stärker als Männer mit einem Anteil von 41,3%<sup>4</sup>.

Die Unter- und Mangelernährung bei Kindern unter fünf Jahren ist von 1993 bis 2022 zurückgegangen. So ging *Stunting*<sup>5</sup> von 33% (1993) auf 17% (2022) zurück, *Wasting* und Untergewicht von 33% (1993) auf 12% (2022). Auch hier bestehen regionale Unterschiede zwischen den ghanaischen Regionen: die höchsten Raten bei diesen Phänomenen weisen die Northern und North East Region auf (GSS / ICF 2024: 214).

Eine Studie von Kolog et al. (2023) in der Upper East Region Ghanas identifiziert Faktoren, die Ernährungsunsicherheit verstärken oder mindern. Diese sind in der folgenden Übersicht aufgeführt.

**Tab. 1: Faktoren, die Ernährungsunsicherheit beeinflussen (eigene Darstellung nach Angaben von Kolog et al. 2023).**

Ernährungsunsicherheit verstärkende Faktoren	Ernährungsunsicherheit mindernde Faktoren
Kein oder limitierter Zugang zu produktiven Ressourcen	Zugang zu produktiven Ressourcen wie Land, Kredit
Kleinere Farmen	Größere Farmen
Größere Haushaltsgrößen	Kleinere Haushaltsgrößen
Keine Bildung des Haushaltsvorstands	Mindestens Grundschulbildung des Haushaltsvorstands
Abgelegenheit der Farm	Anbindung der Farm an Straße und Märkte
Kein Zugang zu landwirtschaftlicher Beratung	Zugang zu landwirtschaftlicher Beratung

<sup>4</sup> <https://www.fao.org/faostat/en/#data/FS> [08/2025].

<sup>5</sup> Als *stunting* bezeichnet man den Zustand, wenn Kinder für ihr Alter zu klein sind. *Wasting* bedeutet ein zu geringes Gewicht für die Größe bei Kindern. Beides ist auf Unter- und Mangelernährung zurückzuführen.

Kolog et al. (2023) konstatieren, dass die meisten der Faktoren, die sich negativ auf die Ernährungssicherheit auswirken, für weiblich geführte Haushalte zutreffen und deren Anteil an den moderat und schwer ernährungsunsicheren Haushalten dementsprechend höher ist als der mit männlichen Haushaltsvorständen.

## 2.2 Genderaspekte von Entwicklung in Ghana

Beim **Gender Inequality Index** belegt Ghana den 143. Platz von 193 Ländern und fiel damit im Vergleich zu 2023 um fünf Plätze zurück. Für das schlechte Abschneiden sorgten u.a. die immer noch hohe Müttersterblichkeitsrate (268 bei 100.000 Geburten) und das Halten von lediglich 14,5% der Sitze im Parlament (UNDP 2025: 291ff.). Mit 16% ist ein relativ hoher Anteil der jungen Frauen bis zum Alter von 18 Jahren bereits verheiratet, im Vergleich zu nur 2% der jungen Männer. Noch vor ihrem 15. Lebensjahr heiraten 3% der Mädchen, in den nördlichen Landesteilen sogar 9,4% (GSS / ICF 2024: 69). Der Anteil an Schwangerschaften bei Mädchen unter 20 Jahren wird in 2022 mit 15% für den Landesdurchschnitt angegeben, wobei einzelne Regionen einen höheren Anteil aufweisen: Savannah 26%, North East und Ashanti Region 24%, Bono East 22% und Oti 21% (GSS / ICF 2024: 85).

Die ghanaische Regierung möchte Kinderheiraten graduell verringern und deren Auftreten bis 2030 ganz beenden. Zu diesem Zweck wurde 2016 das *National Strategic Framework on Ending Child Marriage in Ghana 2017 – 2026* entwickelt. Die Strategie befindet, dass Kinderheiraten die Rechte der Jungen und Mädchen – wobei Mädchen weitaus häufiger betroffen sind – auf Bildung, Gesundheit und Sicherheit beschneiden und sie daran hindern, ihr volles Potenzial für die Entwicklung der Gesellschaft beizutragen (RoG / MoGCSP / UNICEF 2016).

Als Gründe für Kinderheiraten werden in der Strategie unter anderem Armut und niedriges Bildungsniveau genannt. So würden Mädchen aus armen Familien ein viermal höheres Risiko haben, vor dem 18. Geburtstag verheiratet zu werden als Kinder reicherer Familien. Arme Familien würden bei finanziellen Schwierigkeiten Mädchen aus der Schule nehmen und sie ggf. verheiraten. Als weitere Gründe werden eine frühe Schwangerschaft, die zur Heirat führt, sowie generell die vorherrschende Geschlechterungleichheit mit ihren traditionellen Normen, die der Frau bzw. dem Mädchen einen untergeordneten Platz zuweisen, genannt.

Die Anzahl der polygamen Haushalte, bei denen ein Mann mit zwei oder mehreren Ehefrauen verheiratet ist, ist im Laufe der Jahre stetig zurückgegangen von 33% in 1988, 23% in 1998, 19% in 2008, 16% in 2014 zu 15% in 2022 (GSS / ICF 2024: 69). Die Zahl der weiblich geführten Haushalte wird für Ghana für 2022 mit 36,6% angegeben, ein im afrikanischen Vergleich sehr hoher Anteil, der nur von Südafrika und Zimbabwe übertroffen wird.<sup>6</sup>

Ghana hat eine generelle **Genderpolicy** (RoG / MoGCSP 2015) sowie eine Genderpolicy für den Bereich Landwirtschaftliche Entwicklung (RoG / MoFA 2019). Beide sind aus dem Jahr 2015, wobei die Landwirtschaftspolitik 2019 nachgedruckt wurde und derzeit nach Auskunft des Women in Agriculture Development (WIAD) Büros in Accra revidiert wird. Die ghanaische Genderpolicy hat sich zum Ziel gesetzt, Geschlechtergleichheit und das Empowerment von Frauen in alle Bereiche der Entwicklung des Landes zu *mainstreamen*. Sie sieht sich dabei fünf Bereichen verpflichtet: (1) Women Empowerment and Livelihoods, (2) Women Rights and Access to Justice, (3) Women Leadership and Accountable Governance,

---

<sup>6</sup> GSS / ICF 2024 und <https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sp-hou-fema-zs> [08/2025].

(4) Economic Opportunities for Women und (5) Gender Roles and Relations. Für den Bereich 5 wird u.a. gefordert, Genderpolicies für die verschiedenen Sektoren zu entwickeln, um Gendernormen und -stereotypen, Sozialisation und ungleiche Machtbeziehungen zu verändern (RoG / MoGCSP 2015: 64).

Das Ministerium für Ernährung und Landwirtschaft identifiziert in seiner Gender and Agricultural Development Strategy II (GADS II) zunächst Gendergaps wie z.B. beim Zugang zu Finanzdienstleistungen, landwirtschaftlicher Beratung und Land. Anschließend werden strategische Ziele zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen formuliert und Strukturen und Abläufe für ihre Implementierung entwickelt. Die Implementierung sieht u.a. die Wiederherstellung von *Gender Focal Points* auf nationaler, regionaler und Distriktebene und deren adäquate Ausstattung mit Ressourcen vor. Zudem sollen entlang der landwirtschaftlichen Wertschöpfungsketten alle Akteur\*innen ein Verständnis von Genderspekten in Entwicklung erlangen (RoG / MoFA 2019).

In der **Bildung** bestehen zwischen Jungen und Mädchen kaum Unterschiede. So gibt UNFPA (o.J.) an, dass der *Gender Parity Index* bei der Einschulung in die Primarschule<sup>7</sup> und in die *Lower Secondary Education* in den Jahren von 2017 bis 2023 bei 1 liegt, was Gleichheit zwischen den Geschlechtern bedeutet. Lediglich in der *Upper Secondary*, also der gehobenen Sekundarschule, verschiebt sich das Gleichgewicht mit einem Index von 0,9 in Richtung einer höheren Einschulung von Jungen. Die Einschulungsraten liegen dabei für die ersten beiden Schulformen um 90%, für die *Upper Secondary* bei 66%. Nach Daten von 2010 waren nur etwa 22% der Frauen und 50% der Männer über 65 Jahre des Lesens und Schreibens kundig. Bei den Frauen und Männern zwischen 24 und 65 Jahren waren es jeweils 62% und 76% (UNFPA o.J.). Trotz dieser allem Anschein nach positiven aktuellen Bildungssituation spricht die UNESCO (2024) von einer durch COVID-19 verursachten Lernkrise und gibt an, dass in Ghana ein recht hoher Anteil der Kinder im Alter von 10 Jahren nicht in der Lage sei, einen altersgerechten Text richtig zu lesen und zu verstehen.

In der **Landwirtschaft** spielen Frauen eine sehr wichtige Rolle. Sie stellen etwa die Hälfte der Arbeitskräfte dar und produzieren etwa 70% der Nahrungsmittel, wobei sie eine geringere landwirtschaftliche Produktivität aufweisen als Männer. Dies ist auf das Zusammenspiel einer Vielzahl von Gründen zurückzuführen, wie z.B. einem limitierten Zugang zu Land und Finanzdienstleistungen und einer hohen Arbeitsbelastung durch Haus- und Care-Arbeit. Zwar stärkt das Landrecht von 2020 die Position von Frauen, indem es fordert, dass während der Heirat erworbenes Land auf die Namen beider Ehepartner eingetragen werden soll und beide das Land betreffenden Transaktionen zustimmen müssen. Jedoch haben in der Praxis in der Regel nach wie vor Männer die Entscheidungsgewalt über Land (Vitoh 2023). Wie sich auch bereits bei der Analyse der Faktoren für Ernährungsunsicherheit zeigt, kann die Förderung von Geschlechtergleichheit die landwirtschaftliche Produktivität und damit das Entwicklungspotenzial des Landes steigern.

Essilfie et al. (2024) führten eine Studie zum Zusammenhang zwischen Ernährungssicherheit und Empowerment von Frauen im Norden Ghanas durch und identifizierten die Bildung von Frauen und ihre Teilhabe an Entscheidungen im Haushalt als signifikante Faktoren, die die Ernährungssicherheit von Haushalten um bis zu 45% steigern können. Sie empfehlen, Männer und Frauen dahingehend zu sensibilisieren, die Rolle von

<sup>7</sup> Die Pflichtschuljahre in Ghana umfassen 6 Jahre Primarschule und 3 Jahre *Lower Secondary* (oder *Junior High School*), auf die dann optional weitere 3 Jahre *Upper Secondary Education* (oder *Senior High*) folgen. Im Anschluss kann ein Studium aufgenommen werden.

Frauen bei Entscheidungen zu stärken und soziale Gruppen von Frauen zu fördern, die deren Zusammenhalt, gegenseitiges Lernen und ihr Selbstwertgefühl steigern, Entscheidungen zu treffen.

Britwum et al. (2014) stellen in ihrer Literaturanalyse zu **Gender und Landbesitz** in Ghana fest, dass Frauen sowohl in den patrilinearen Gesellschaften als auch bei den matrilinearen Ethnien Ghanas hinsichtlich des Landbesitzes benachteiligt werden. So würden im matrilinearen Erbschaftssystem Frauen als Mitglied ihrer Verwandtschaftslinie (*lineage*) profitieren, nicht jedoch als Ehefrau oder Tochter, wenn der Erblasser ein Mann ist. Häufig erhielten Frauen zudem kleinere und weniger fruchtbare Parzellen als z.B. ihre Brüder. In den meisten patrilinearen Gesellschaften Ghanas erben Frauen und Mädchen dagegen kein Land. Dies wurde zwar per Gesetz geändert, ist aber vor allem auf dem Land wenig bekannt und wird dort eher nach den traditionellen Vorgaben behandelt.

Eine Studie von Addaney et al. (2022) im matrilinearen Gebiet der Region Bono, in der auch Cashew angebaut wird, zeigt auf, dass Frauen, die Land besitzen, dies normalerweise an ihre Töchter vererben, wohingegen Männer ihr Land in der Regel an ihre Neffen (Söhne ihrer Schwester) vererben. Generell limitiert die Unfähigkeit, höhere Beträge zu zahlen, den Zugang von Frauen zu Land durch Kauf. Auch verringert der Mangel an Kapital bei Frauen ihre Chancen, Land von anderen im Verfahren des *sharecropping* zu erhalten. Bei diesem Verfahren wird die Ernte zwischen dem Landbesitzer (in der Regel ein Mann) und der Person, die *sharecropping* macht, zur Hälfte geteilt. Landbesitzer geben ihr Land bevorzugt an Männer, weil diese mit höheren Investitionen in Saatgut, Dünger usw. auch bessere Erträge erwirtschaften können und so nach der Ernte einen höheren Betrag an die Landbesitzer abgeben können.

Die Studie von Tenkorang (2024) unterstützt die These, dass Frauen in matrilinearen Gesellschaften in Ghana weniger **Gewalt durch ihre männlichen Partner** erfahren als Frauen in patrilinearen Gesellschaften. Begründet wird dieser Umstand u.a. damit, dass Frauen generell in ihrer matrilinearen Verwandtschaftsgruppe mehr Rückhalt und Unterstützung erfahren als Frauen in ihrer patrilinearen Verwandtschaft. Zudem ist für Frauen der Zugang zu Ressourcen in matrilinearen Gesellschaften generell leichter und die Studie stellt fest, dass Frauen mit Ressourcen weniger Gewalt in der Beziehung ausgesetzt sind.

## 2.2 Die Wertschöpfungskette Cashew

Der ursprünglich aus dem Nordosten Brasiliens kommende Cashewbaum (*Anacardium occidentale* L.) wird heutzutage in etwa 46 Ländern Lateinamerikas, der Karibik, Afrikas und Asiens angebaut. Die Bäume wachsen schnell, gedeihen gut auf sandigen Böden und sind salztolerant. Optimale Anbaubedingungen stellen monatliche Durchschnittstemperaturen von 25 bis 28°C und 1.000 bis 2.000 mm Niederschläge auf eine Regenzeit von fünf bis sieben Monate konzentriert dar, mit einer ausgeprägten Trockenzeit für die Blüten- und Fruchtbildung (UNCTAD 2021).

Der Baum trägt nach etwa drei Jahren Früchte, hat seine besten Ernteerträge aber erst nach 8 bis 10 Jahren und kann bis zum Alter von 25 Jahren Früchte hervorbringen. Die Cashewnüsse genannten Früchte hängen an einem verdicktem Fruchtsiel, dem Cashewapfel (Abb. 1 und 2). Die Nuss ist von einer Haut und einer dickeren äußeren Schale umgeben, die ein säurehaltiges Öl enthält (ebd. 2021).

**Abb. 1 (links): Cashewpflanzung.**

**Abb. 2 (rechts): Cashewapfel mit der Cashewnuss darunter.**



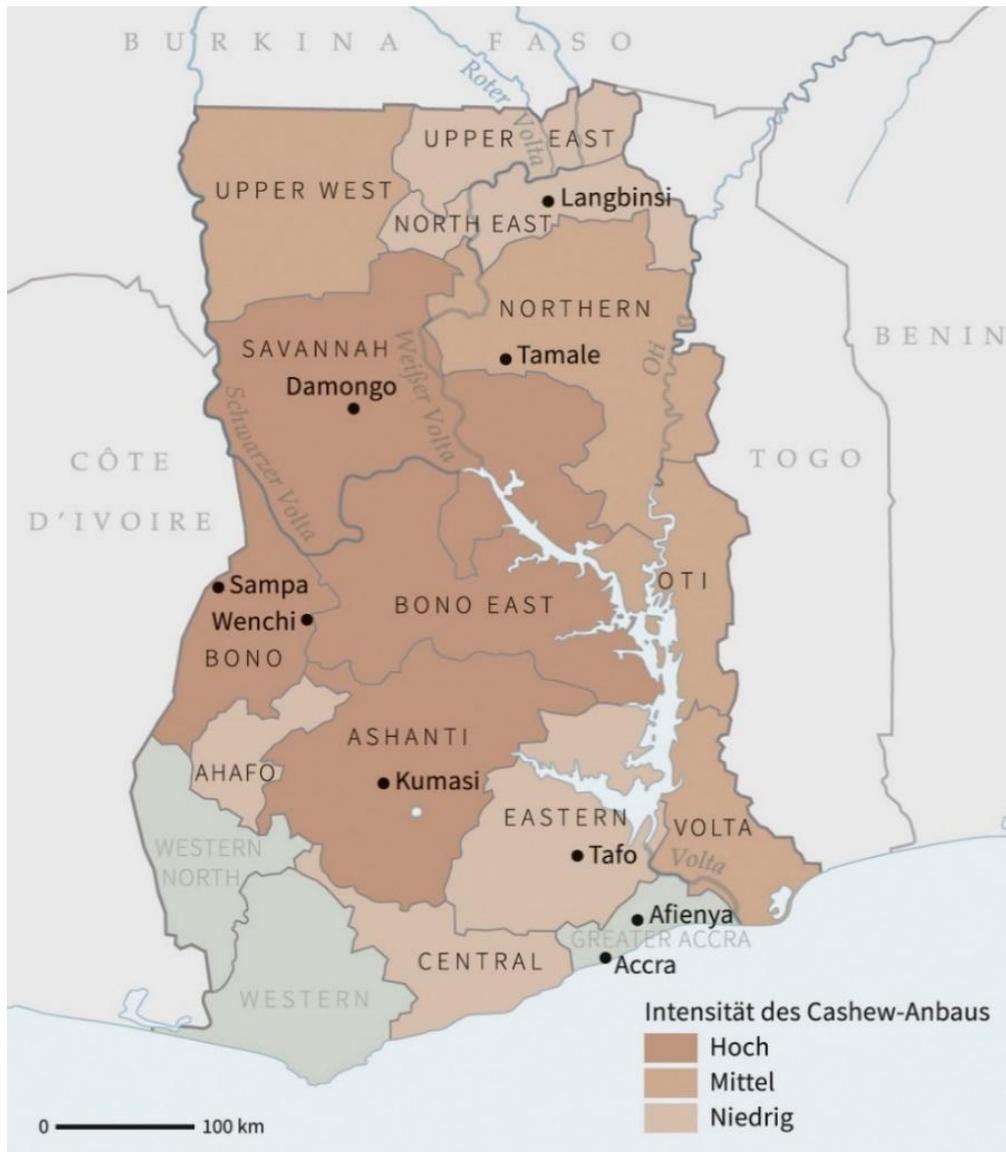
Der Ernteertrag liegt nach Angaben von UNCTAD (2021: 12) im Jahr 2018 in Indien und Vietnam mit knapp 800 kg Nüssen pro Hektar (kg/ha) etwas höher als in den meisten afrikanischen Ländern, wobei Ghana durchaus ähnliche Hektarerträge erzielt wie die beiden asiatischen Länder und die Côte d'Ivoire mit ca. 650 kg/ha nur knapp darunter liegt. Interessant ist, dass in Indien große regionale Unterschiede bei den Hektarerträgen bestehen. So werden in Maharashtra nahezu 1.200 kg/ha erzielt gegenüber etwa 500 kg/ha in Tamil Nadu. Nicht nur die klimatischen Faktoren und die Bodenbeschaffenheit spielen hier eine Rolle, sondern das Management der Pflanzen ist ebenso entscheidend.

Das Schälen und die weitere Verarbeitung von Cashewnüssen finden hauptsächlich in Indien und Vietnam statt, während die meisten afrikanischen Länder einen Großteil ihrer Ernte roh dorthin exportieren. Der Cashewsektor in Westafrika nahm in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung zu. So werden nach Angaben interner MOVE-Projektdokumente derzeit 62% der Cashewnüsse weltweit in Westafrika produziert, ein Großteil davon in etwa 1,5 Mio. kleinbäuerlichen Betrieben. Jedoch werden z.B. etwa 90% der Nüsse aus Ghana unverarbeitet nach Asien, vornehmlich nach Indien verschifft, womit dem westafrikanischen Land ein bedeutendes Wertschöpfungspotential entgeht.

Nach Angaben des Netzwerks CasheWomen stellen weltweit Frauen mehr als 80% der Arbeitskräfte über die gesamte WSK hinweg, jedoch gehören ihnen nur 10% der Cashewpflanzungen weltweit und weniger als 5% der Verarbeitungsfabriken<sup>8</sup>.

In Ghana wird nach Angaben des Ministeriums für Landwirtschaft und Ernährung (Ministry of Food and Agriculture, MoFA) in nahezu allen Regionen des Landes Cashew angebaut. Die wesentlichen Anbauzonen, die sich auf die Übergangszone zwischen Regenwald und Savanne fokussieren, sind in Abb. 3 dargestellt.

Abb. 3: Anbauzonen von Cashew in Ghana (Karte erstellt von Harald Krähe, Universität Duisburg-Essen, August 2025).



In Ghana wurden 2025 nach mündlichen Angaben des MoFA 274.000 ha mit Cashewbäumen bewirtschaftet. Neben den traditionellen Exportgütern wie Gold, Erdöl und Kakao stehen Cashewnüsse seit 4 Jahren an der Spitze der nicht-traditionellen Ausfuhr Güter Ghanas. Die Nüsse werden in den Monaten Dezember bis März geerntet. Die Cashewäpfel werden in der Regel als Abfallprodukt weggeworfen. Dabei hat der Cashewapfel etwa fünfmal so viel Vitamin C wie eine Orange (GIZ 2023a). Seine Nutzung wird von der GIZ gefördert u. a. mit Fortbildungen zu Verarbeitungsmöglichkeiten und der Publikation eines Kochbuchs mit Rezepten für Cashewäpfel und -nüsse (ebd.).

### 3. Förderung der Wertschöpfungskette Cashew durch das Vorhaben MOVE

Das von der GIZ geförderte Projekt „Marktorientierte Wertschöpfungsketten für Jobs und Wachstum in der ECOWAS-Region“ (MOVE) ist ein überregionales Vorhaben in sechs afrikanischen Ländern (Burkina Faso, Côte d’Ivoire, Ghana, Nigeria, Senegal und Sierra Leone), das die Wertschöpfungsketten Cashew und Reis umfasst. Die geplante Laufzeit ist von Januar 2022 bis Juni 2027. Die Förderung der WSK Cashew baut auf dem Vorgängerprojekt „Initiative zur Förderung der Cashew-Wettbewerbsfähigkeit“ (Competitive Cashew Initiative, ComCashew, Laufzeit 12/2015 bis 01/2022) auf. Das Vorhaben erhält Kombifinanzierungen von der Europäischen Union (EU)<sup>9</sup> und der Bill and Melinda Gates Foundation, lokaler Partner ist in Ghana das Ministry of Food and Agriculture (MoFA), u.a. mit der Abteilung Women in Agriculture Development (WIAD).

Laut Modulvorschlag der GIZ (2021) behindern Investitionsrisiken wie niedrige Produktivität beim Anbau der Cashewbäume und mangelnde Qualität der Rohware, hohe Nachernteverluste und das Fehlen angepasster Technologien den Aufbau von Verarbeitungskapazitäten. In der Folge davon fehlen auch stabile Absatzmärkte für kleinbäuerliche Produzent\*innen und attraktive Arbeitsmärkte innerhalb der Region. Ebenso fehlen leistungsfähige private und öffentliche Anbieter\*innen von Dienstleistungen wie Beratung, Marketing, Digitalisierung und Organisationsentwicklung sowie von angepassten Kredit- oder Versicherungsprodukten. Somit verfolgt MOVE das Ziel, entlang marktorientierter und resilienter WSK Einkommens- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.

MOVE besteht nach internen GIZ-Dokumenten<sup>10</sup> aus fünf Kernergebnissen:

1. Ausgewählte Unternehmen haben ihre Voraussetzungen für die Wertschöpfung aus der Verarbeitung von Reis und Cashew in der ECOWAS-Region verbessert.
2. Die wirtschaftliche und ökologische Tragfähigkeit der landwirtschaftlichen Betriebssysteme ist verbessert.
3. Die Vermarktung von regionalen Produkten im Cashew- und Reissektor ist verbessert.
4. Gute Praktiken in der Förderung inklusiver Agribusiness-Geschäftsmodelle sind verbreitet.
5. Die öffentlich-private Zusammenarbeit für eine evidenzbasierte, einkommens- und beschäftigungsorientierte Politikgestaltung ist gestärkt.

In zahlreichen Indikatoren auf Projektziel- und Ergebnisebene wird ein erhöhter Anteil von Frauen gefordert, so z.B. der von Frauen geführten Unternehmen, die ihre Voraussetzungen für Wertschöpfung verbessert haben. Bei der Beschreibung der Zielgruppe werden Frauen und junge Erwachsene besonders hervorgehoben. Jede der fünf Komponenten hat eine Genderansprechperson, daneben gibt es ein vierköpfiges Genderteam, das für

---

<sup>9</sup> Mit der Förderung durch die EU erweitert sich der Kreis der Länder, in denen Maßnahmen implementiert werden auf weitere Länder der Organisation of African, Caribbean and Pacific States (OCAPS) wie Benin, Kenia, Mosambik, Tansania, Togo und Uganda.

<sup>10</sup> So u.a. GIZ 2021.

gendertransformative Ansätze (GTA) im gesamten Projekt, d.h. in allen sechs Implementierungsländern, zuständig ist.

Nach Aussagen der MOVE-Projektleitung und des Genderteams sollen mit dem Vorhaben folgende Genderziele erreicht werden:

- eine größere und bessere Repräsentanz von Frauen insgesamt in der WSK,
- mehr Frauen in Entscheidungspositionen,
- mehr Frauen, die ein Gewerbe im Cashew-Sektor besitzen bzw. leiten
- mehr Frauen mit einem eigenen Einkommen
- Veränderungen auf soziokultureller Ebene.

MOVE arbeitet in erster Linie über die Kapazitätsverbesserung von öffentlichen und privaten Partnerorganisationen, die ihrerseits häufig in direktem Kontakt zur Zielgruppe der Bäuer\*innen oder Klein- und Mittelunternehmer\*innen stehen. MOVE unterstützt seine Partner dabei, die zur Erreichung der Ziele notwendigen innovativen Aus- und Fortbildungsangebote zu überarbeiten oder neu zu entwickeln, zu institutionalisieren und zu verbreiten. Partnerorganisationen sind u.a. das MoFA, WIAD, Agrarforschungsstationen, die Afrikanische Cashew Allianz (ACA), die Verbände der Cashewproduzent\*innen, der Cashewverarbeiter\*innen und der Händler\*innen sowie *Olam Food Ingredients* (OFI), ein globaler Lieferant für Nahrungsmittel. Zum einen bildet MOVE Mitarbeiter\*innen dieser Organisationen selbst fort und strebt an, deren Managementebene verstärkt mit Frauen zu besetzen. Zum anderen erreicht MOVE über diese Organisationen wiederum den Großteil der Personen, die die Zielgruppe der Trainingskurse darstellen.

Unter den Fortbildungsveranstaltungen sind folgende drei Schulungen besonders hervorzuheben:

- Das *Cashew Master Training Programme* (MTP) spricht gezielt mögliche Multiplikator\*innen an und bietet ihnen eine breite Fortbildung an. Das MTP bietet technische Schulungen entlang der WSK Cashew von der Produktion, Verarbeitung und Vermarktung bis hin zu Qualitätsmanagement und einer Bandbreite von weiteren Fähigkeiten. Hierzu gehören das öffentliche Sprechen, das Schreiben von Lebensläufen, Verhandlungstechniken und persönliche Entwicklung und Veränderung. In einem praxisorientierten Teil erlernen die Teilnehmer\*innen vor Ort in Cashewpflanzungen und in einer landwirtschaftlichen Forschungsstation alles über die Produktion von Setzlingen, das Pflanzen und die Pflege von Cashewbäumen sowie auch über die Verarbeitung von Cashewnüssen und Cashewäpfeln. Hierzu gehören jeweils praktische Übungen. Ein spezielles Modul zu Genderaspekten in der Cashew WSK bringt einer Vielzahl der Teilnehmer\*innen zum ersten Mal überhaupt das Genderkonzept nahe. So wird etwa gelehrt, dass Genderrollen kulturell unterschiedlich sind und sich im Laufe der Zeit verändern können. Das Modul beginnt mit einer Selbstreflexion aller Teilnehmer\*innen, die ihnen ihre Genderrollen und deren Implikationen bewusst machen soll. Auf eine Analyse der Diskriminierungen und Hindernisse vor allem für Frauen folgen Hinweise für gendertransformative Veränderungen.
- In der *Farmer Business School* werden Bäuer\*innen in guten landwirtschaftlichen Praktiken, die besonders agroökologische Anbaumethoden und Klimaanpassung betonen, fortgebildet. Auch hier werden Genderaspekte behandelt.

- *Gender makes Business Sense+* (GmBS+)<sup>11</sup> wendet sich an Klein- und Mittelunternehmer\*innen im Agrar- und Verarbeitungsbereich. Der fünftägige Kurs lehrt, kulturelle und soziale Gegebenheiten, Erwartungen und Hemmnisse vor allem hinsichtlich der Landwirtschaft oder eines Agrobusiness zu erkennen und zu hinterfragen. Zudem zeigt es praxisnah auf, wie Geschlechterungleichheiten in der WSK überwunden werden können.

Alle Veranstaltungen bieten die Gelegenheit zu Vernetzung und gegenseitigem Lernen, welches vor allem für Frauen nützlich ist, da sie nur selten über berufliche Netzwerke verfügen. Stillenden Müttern wird die Betreuung ihrer kleinen Kinder angeboten, Frauen generell Schulungen zu einem vergünstigten Preis ermöglicht. Durch eine bewusste Quotensetzung von mindestens 50% Frauenteilnahme und Teilnahme von Menschen mit Behinderung an den Fortbildungsveranstaltungen wird gewährleistet, dass in einer Gesellschaft, in der sonst vorzugsweise Männer zu solchen Veranstaltungen angemeldet würden, vermehrt Frauen und auch andere marginalisierte Menschen davon profitieren können.

In die MTP Kurse werden bevorzugt Menschen aufgenommen, die bereits mit der Cashew oder einer anderen landwirtschaftlichen WSK zu tun haben und die bereits als Trainer\*in oder Multiplikator\*in tätig waren. Die Interessierten können sich entweder direkt bewerben oder werden von MOVEs Partnerorganisationen vorgeschlagen. Das von MOVE geförderte Netzwerk Cashewomen wirbt und informiert auf seiner Webseite auch für die Kurse.

In diesem Zusammenhang sei auch auf das von Indien aus betriebene digitale Netzwerk Cashewomen ([www.cashewomen.com](http://www.cashewomen.com)) verwiesen, in dem sich speziell Frauen zum Thema Cashew informieren und vernetzen können. Auf der Website werden in englischer und französischer Sprache Fortbildungsmöglichkeiten angeboten, wie z. B. derzeit (09/2025) ein Online- Kurs zum Thema *Leadership*. Es wird auf Konferenzen wie die Global Cashew Conference hingewiesen und eine Publikation über gute Beispiele erfolgreicher Frauen im Cashewsektor bereitgestellt, die mittlerweile die fünfte Veröffentlichung dieser Art in Folge ist (Cashewomen 2024). Vor allem diese Sammlung von guten Beispielen soll Frauen und Männer dazu animieren, auf mehr Geschlechtergerechtigkeit in der WSK Cashew hinzuwirken und Frauen dazu ermutigen, in die Selbständigkeit und in Führungspositionen zu streben. MOVE ist ein Partner des Netzwerks und unterstützt seine Aktivitäten z.B. durch den Zugang zu Fortbildungen, insbesondere e-learning oder auch, dass ausgewählten Teilnehmerinnen die Teilnahme an Konferenzen oder Tagungen ermöglicht wird.

<sup>11</sup> Mehr Informationen zu GmBS+ in GIZ (2023b) und GIZ (2024).

## 4. Methodik der Feldforschung

Die vorliegende Studie basiert zum Großteil auf dem Forschungsaufenthalt der INEF-Mitarbeiterin Karin Gaesing in Ghana im März/April 2025. Unterstützt wurde die Studie durch das MOVE-Team, insbesondere durch Janice Kanyire Annyah, die die Forschungsreise vorbereitete und begleitete und der an dieser Stelle ein herzlicher Dank ausgesprochen werden soll. Die Feldforschung entlang der WSK (siehe Abb. 3) umfasste die Besuche der beiden mit Cashew befassten Agrarforschungsstationen *Wenchi Agricultural Research Station* (WARS) und dem *Cocoa Research Institute of Ghana* (CRIG) in Tafo, einer Reihe von privaten Baumschulen und Cashewpflanzungen sowie von Frauen bzw. Frauengruppen, die mit der Verarbeitung von Cashewäpfeln beschäftigt waren. Zudem wurden zwei Verarbeitungsfabriken für Cashewnüsse besucht, u.a. die größte von Ghanaer\*innen betriebene Fabrik des Landes, die Fabrik Agroking – Winker in Afiencya sowie der Betrieb Nymdee Hyeren (N.H. Natural Foods Suppliers) in Sampa. Dort wurde sowohl mit dem Management als auch mit Arbeiterinnen gesprochen.

Bei all diesen Besuchen wurden insgesamt zehn Fokusgruppendifkussionen (FGD) und 30 Intensivinterviews vor allem, aber nicht ausschließlich, mit Frauen geführt, die in unterschiedlichen Funktionen und Tätigkeiten in der WSK involviert waren. Die FGD wurden in der Regel nach Geschlechtern getrennt durchgeführt, um vor allem Frauen die Möglichkeit zu bieten, freier zu sprechen<sup>12</sup>. Darüber hinaus fanden Gespräche mit Mitarbeitenden von MOVE, den staatlichen Ämtern für Pflanzendienste (*Directorate of Crop Services*) und für Frauen in der landwirtschaftlichen Entwicklung (*Women in Agricultural Development Directorate*, WIAD) des *Ministry of Food and Agriculture* (MoFA) sowie eines Vertreters des Verbandes für Cashewverarbeitung (*Association of Cashew Processors*) in Ghana statt. Eine Videokonferenz wurde mit dem Projektpartner *Olam Food Ingredients* (OFI), einem globalen Lieferanten für Nahrungsmittel, organisiert.

Ziel dieser Forschungsarbeit war es, in möglichst alle Bereiche der WSK Cashew eine Einsicht zu bekommen und in diesem Zusammenhang Intensivinterviews und Diskussionen mit Frauen und Männern zu führen, die einen tieferen Einblick in vor allem, aber nicht ausschließlich genderbezogene Probleme, Herausforderungen, Potenziale und Wirkungen erlauben. Aus diesen Erkenntnissen werden Schlussfolgerungen und Empfehlungen abgeleitet – zum einen für das Vorhaben MOVE, zum anderen aber auch dem AVE-Arbeitsauftrag entsprechend für ähnliche Vorhaben in der deutschen EZ generell.

Ziel der Untersuchung war es ausdrücklich nicht, quantitative Daten für die Einbeziehung von Frauen in die WSK oder für Genderwirkungen liefern zu können. Die FGD und Intensivinterviews folgten jeweils im Vorhinein ausgearbeiteten Gesprächsleitfäden, die jedoch vor Ort im Falle von neuen, interessanten Informationen flexibel gehandhabt wurden.

---

<sup>12</sup> Gerade über ihre Einnahmen sprechen Frauen (und auch Männer) nicht gern im Beisein ihrer Ehepartner.

Abb. 4: FGD mit weiblichen Angestellten der Agrarforschungsstation in Wenchi.



## 5. Genderwirkungen und Herausforderungen der WSK Cashew in Ghana

### 5.1 Genderaspekte in der Cashewforschung

Im Rahmen der Forschungsreise wurden zwei Agrarforschungseinrichtungen besucht, die sich mit Cashew beschäftigen.

Die *Wenchi Agricultural Research Station* (WARS) in Wenchi ist ein Zweig des MoFA und hauptsächlich auf Baumkulturen wie Cashew, Mango, Zitrusbäume und Kokospalmen spezialisiert. Seine Hauptaufgabe ist es, Keimplasma zu bewahren. WARS betreibt eine Cashew-Genbank (Abb. 5) mit Pflanzen von verschiedenen Standorten in Ghana sowie aus anderen Ländern und produziert Setzlinge für Bäuer\*innen. Zudem dient WARS als Lernzentrum, lädt Cashewbäuer\*innen aus der Umgebung, aber auch aus anderen Landesteilen für Lehrgänge ein und wird u.a. auch von MOVE für die praktischen Übungen im Zusammenhang mit Cashew im Rahmen der MTP-Fortbildungen genutzt. Finanziert wird das Forschungszentrum aus staatlichen Geldern mit Unterstützung durch die GIZ und - zumindest bis vor kurzem - USAID.

Das *Cocoa Research Institute of Ghana* (CRIG) in Tafo ist zuständig für Forschung zu den Baumkulturen Kakao, Cashew, Kolanuss, Karité (Schibutterbaum) und Kaffee. Etwa 80% seiner Angestellten sind Männer, 20% Frauen. Auf der Managementebene sind unter dem Direktor derzeit ein Mann und eine Frau als *Deputy Directors* für die verschiedenen Baumkulturen zuständig. Derzeit wird keine der 12 Divisions (Abteilungen) von einer Frau geleitet<sup>13</sup>.

Nach Angaben des Leiters der Forschungsstation in Wenchi beschäftigt WARS derzeit 16 festangestellte Mitarbeiter\*innen, davon vier Frauen, sechs Gelegenheitsarbeiter\*innen (darunter eine Frau), sechs Praktikant\*innen (darunter drei Frauen) sowie über 100 weitere saisonale Gelegenheitsarbeiter\*innen, die im Cashewanbau, der Ernte der Nüsse und Äpfel und der Produktion von Setzlingen beschäftigt sind. Die überwiegende Mehrheit dieser Arbeitskräfte sind Frauen. Frauen seien effizienter bei der Cashewernte und auch geschickter bei der Produktion von Setzlingen, also der Veredlung von Unterlagen mit aus dem Bäumen der Genbank geschnittenen Edelreisern (Abb. 6 und 7). Dies ist eine Tätigkeit, bei der die Frauen oft stundenlang auf einem Hocker in der Baumschule sitzen und Setzling auf Setzling produzieren. Eine solche Tätigkeit sei für Männer uninteressant. Immer wieder wurde von Interviewpartner\*innen geäußert, Männer würden nicht gern lange an einem Platz sitzen: „Men don't like to sit, they like to roam around.“

---

<sup>13</sup> <https://www.crig.org.gh/about-us> [09/2025].

Abb. 5: Cashew Genbank im WARS.



Abb. 6 (links): Frauen pfpfen Edelreiser, die sie zuvor in der Genbank-Pflanzung des WARS geschnitten haben, auf Cashewgrundlagen auf.

Abb. 7 (rechts): Die fertigen Setzlinge erhalten zum Schluss eine Plastikhaube, damit sie nicht austrocknen.



Die Arbeiterinnen kommen in der Regel aus Wenchi und sind nach eigenen Angaben „Stadtfrauen“, manche von ihnen aus dem Norden zugezogen. Die Frauen beginnen ihre Arbeit um 7 Uhr morgens mit dem Schneiden der Edelreiser in der Genbank-Pflanzung der Forschungsstation, die direkt neben der Baumschule ist. Anschließend pflanzten sie die Edelreiser jeweils auf aus Samen gezogenen Unterlagen, die in der Baumschule zur Verfügung gestellt werden. Pro produziertem Setzling erhalten sie 60 *pesewas*. Pro Tag kommen die Frauen somit auf einen Verdienst von 150 bis 180 GHS<sup>14</sup>. Die Saison für die Produktion von Setzlingen dauert etwa drei Monate (von März bis Juni), wobei an Wochenenden nicht gearbeitet wird. Bei etwa 66 Arbeitstagen pro Saison kann eine erfahrene Arbeiterin, die 250 bis 300 Setzlinge pro Tag fertigstellt, insgesamt auf einen Verdienst von 11.880 GHS kommen. Die interviewten Arbeiterinnen arbeiten bereits seit fünf, neun bzw. zwölf Jahren in der Baumschule und werden auch im nächsten Jahr wiederkommen. Es gibt kaum alternative Arbeitsmöglichkeiten. Ihren Verdienst geben sie in der Regel für Nahrungsmittel und andere Haushaltsausgaben, Kinderkleidung, die Schulbildung der Kinder, Ausgaben für die Kirche und die Miete aus. Sie entscheiden selbst über die Nutzung ihres Einkommens, ihre Ehemänner haben darin kein Mitspracherecht.

Eine der befragten Baumschulbetreiberinnen in Wenchi gab an, zuvor einige Jahre als Arbeiterin in der Forschungsstation gearbeitet und sich dort die notwendigen Kenntnisse angeeignet zu haben.

Mit den Angestellten des WARS und des CRIG wurden Fokusgruppendifkussionen (FGD) und Einzelgespräche durchgeführt. Die befragten Angestellten des WARS haben unterschiedliche akademische Abschlüsse in Landwirtschaft. Die meisten von ihnen kommen entweder aus der Landwirtschaft oder wurden von Freund\*innen oder Verwandten auf die Möglichkeit einer landwirtschaftlichen Ausbildung aufmerksam gemacht. Am meisten gefällt den weiblichen Befragten am WARS, dass sie durch ihre Arbeit die Gelegenheit haben, an vielen Workshops teilzunehmen und Fortbildungen zu erhalten. Sie lernen dort z.B. neue Technologien, praktizieren was sie aus der Theorie in der Ausbildung gelernt haben und bekommen „*exposure*“, d.h. sie sind verschiedenen Situationen und Erfahrungen ausgesetzt und lernen, damit umzugehen. Zwei von ihnen absolvierten das MTP.

Eine FGD mit weiblichen, teils promovierten Agrarforscherinnen des CRIG ergab tiefere Einsichten in Herausforderungen und Hemmnisse für eine weibliche Karriere in der Agrarforschung bzw. darüber hinaus in einem wissenschaftlichen Berufsfeld. Folgendes wurde von den Frauen vorgebracht:

- Mangelnde Unterstützung aus dem beruflichen Umfeld von Vorgesetzten, aber auch Kollegen;
- Mangelndes Vertrauen in die Fähigkeiten von Frauen, Führungspositionen zu besetzen („Sind Sie sicher, dass Sie das schaffen werden?“ als Frage bei Bewerbungsgesprächen auf Teamleitungspositionen) → führt am Ende zu Selbstzweifel;
- Frauen bekommen seltener die Gelegenheit, an Tagungen, Fortbildungen und internationalen Konferenzen teilzunehmen („wenn nicht explizit weibliche Teilnahme gefordert wird, werden Männer dazu ausgewählt“, Vorgesetzte würden sagen: „Frauen können daran sowieso nicht teilnehmen wegen der Kinder.“);

---

<sup>14</sup> Die ghanaische Währung ist der *cedi*, offizielle Abkürzung GHS. 100 *pesewas* entsprechen einem *cedi*. Zur Zeit der Feldforschung in April 2025 lag der Wert eines *cedi* bei 0,059 Euro, im September 2025 bei 0,07 Euro. Der Mindestlohn in Ghana liegt 2025 bei 450 GHS pro Monat bzw. 19,97 GHS pro Tag.

- Schwierigkeit, das Verfolgen einer Karriere mit einer Familie in Einklang zu bringen (oft lange Arbeitszeiten und Dienstreisen, Promotionsmöglichkeiten häufig im Ausland; die Mitnahme von Ehemann und Kindern ist dabei in der Regel nicht vorgesehen; Ehemann und Familie müssen Karriere der Frau aktiv fördern wollen, nur Verständnis ist nicht ausreichend).

## 5.2 Produktion von Setzlingen

Nach Aussagen von Mitarbeiter\*innen des MoFA werden etwa 60% der Baumschulen im Cashewsektor in Ghana von Frauen geleitet. In Wenchi, so der Leiter des WARS, sind sogar 95% aller in Cashew-Baumschulen beschäftigten Personen Frauen, wobei nicht klar wurde, wie viele davon auch von Frauen geleitet werden. Die Arbeit in den Baumschulen versorgt die Frauen mit einem regelmäßigen, wenn auch saisonalen Einkommen. Die befragten Betreiberinnen und Arbeiterinnen gaben an, über dieses Einkommen selbst verfügen zu können. Sie sind ihren Ehemännern keine Rechenschaft darüber schuldig. In der Regel verwenden die Frauen ihren Verdienst für den Kauf von Nahrungsmitteln und anderen Haushaltsausgaben.

Die befragten Betreiberinnen von privaten Baumschulen hingegen gaben zudem an, ihr Einkommen für den Bau eines eigenen Hauses, die Bildung der Kinder oder ihre eigene Weiterbildung zu nutzen. Des Weiteren wird das Geld in die Erweiterung der Baumschule oder den Start einer weiteren einkommenschaffenden Tätigkeit investiert.

Eine wichtige Wirkung der privaten Baumschulen ist die Generierung von Arbeitsplätzen, die zum Großteil Frauen zugutekommen. Über die Mitgliedschaft in der *Wenchi Nursery Operators Association* erhalten die Betreiberinnen gegen einen geringeren Preis als direkt auf dem Markt Polyäthylenbeutel, Saatgut für das Ziehen der Cashewunterlagen, Plastikbänder zum Zusammenbinden von Unterlage und Edelreiser und ggf. weitere Materialien. Durch den Verband erhalten sie auf Wunsch auch Informationen über mögliche neue Kund\*innen für ihre Setzlinge und deren Bedarf, sie sind aber nicht verpflichtet, ihre Setzlinge über den Verband zu verkaufen. Die meisten von ihnen verfügen mit der Zeit über ein gutes Netzwerk an Kund\*innen. Die Unternehmerinnen passen die Produktion von Setzlingen der Nachfrage an.

### Box 1: Baumschule in Wenchi

Eine Erfolgsgeschichte ist der Werdegang der Betreiberin einer privaten Baumschule, die zunächst etwa zwei Jahre als Arbeiterin in der Baumschule des WARS arbeitete. Dort eignete sie sich die notwendigen Kenntnisse für die Leitung einer eigenen Baumschule an. Sie komplettierte ihre Fortbildung durch die Teilnahme am von MOVE durchgeführten MTP Training, durch welches sie ermutigt wurde, ihre eigene Baumschule zu eröffnen und auch ihren Master Abschluss in Business Management nachzuholen, was ihr vorher aufgrund von Geldmangel nicht möglich war.

Die alleinerziehende Mutter beschäftigt fünf Frauen in ihrer Baumschule. Für die Zukunft plant sie, ihre Baumschule zu erweitern, aber auch ihre Einkommensquellen zu diversifizieren. So möchte sie Schweine und Hühner halten.

Die kanadische NRO *Menmonite Economic Development Associates* (MEDA) förderte in Ghana junge Menschen, die sich durch die Gründung von Kleinunternehmen aus der Armut befreien wollten. Zwei der befragten Baumschulbetreiberinnen in Wenchi registrierten sich bei MEDA und erhielten von der NRO statt der zunächst genutzten Palmwedel zur Beschattung der

Cashewsetzlinge Netze zu diesem Zweck, außerdem die Bohrung eines Brunnens auf dem Gelände der Baumschule, um die Versorgung der Setzlinge mit Wasser zu gewährleisten.

### 5.3 Cashewanbau

Im Gegensatz zu den anderen Teilen der WSK Cashew ist beim Anbau von Cashew der Anteil von Frauen ein geringerer als der von Männern. Weit weniger Frauen als Männer sind als selbständige Cashewbäuerinnen tätig und wenn Frauen Cashewbäume anpflanzen, dann in der Regel auf kleineren Feldern als Männer. Nach Angaben von MoFA kultivieren Cashewbäuerinnen durchschnittlich ca. 2 *acres* (entspricht 0,8 ha), während die Pflanzungen der Bauern etwa 3 bis 4 ha, häufig auch mehr umfassen. Die Angaben für Bäuerinnen stimmen auch mit den Angaben der im Rahmen der Feldforschung befragten Frauen überein, für eigene Angaben zu den Pflanzungen der männlichen Bauern ist die Grundgesamtheit jedoch zu klein, um Aussagen treffen zu können.

Sowohl der Leiter des WARS als auch Mitarbeiter\*innen von MoFA betonten, dass Frauen sehr viel mehr Sorgfalt auf ihre Pflanzungen verwenden als Männer. So würden sie die Bäume genauer beobachten als Männer, dadurch Pflanzenkrankheiten früher entdecken, dies dem WARS, dem Verband oder einem landwirtschaftlichen Berater melden und mit deren Hilfe die Bäume dagegen behandeln. So könnten Frauen höhere Cashewernten erzielen als Männer.

Als selbständige Cashewbäuerinnen schaffen Frauen Arbeitsplätze. Die Arbeit in den Pflanzungen ist allerdings saisonal und informell. Sie umfasst das Jäten unter den Bäumen und das Versprühen von Insektizid, welches eher von Männern ausgeübt wird, und die Ernte der Cashewnüsse, die vorzugsweise von Frauen getätigt wird. Eine weitere Arbeit im Zusammenhang mit der Nussernte ist das Zusammenfegen und Verbrennen des gefallen Laubs in der Pflanzung, um die unter den Bäumen liegenden Nüsse besser sehen und aufsammeln zu können und um einen besseren Schutz gegen Schlangen zu haben. Die befragten Arbeiterinnen in Wenchi sind mit ihren Familien aus dem Norden Ghanas zugezogen. Sie erhalten für ihre Arbeit 50 GHS pro Tag.

MoFA und MOVE befürworten das Entfernen des Laubs unter den Bäumen nicht, sondern sie propagieren, es zum Mulchen des Bodens liegenzulassen. Die Bäuer\*innen kehren das Laub gerne zusammen, zum einen um die heruntergefallenen Nüsse auf dem nackten Boden leichter zu sehen, zum anderen aber auch, weil sich im Laub oft Schlangen verbergen. Agrarökologische Anbaumethoden sind auch Gegenstand der Fortbildungen, die den Bäuer\*innen zuteilwerden.

Mit einer Cashewbäuerin in Wenchi wurde eine Kosten-Nutzen-Rechnung aufgestellt, die in Tab. 2 abgebildet ist. Sie erhielt eine Reihe von Fortbildungen für den Anbau von Cashew, wie sie sagt „von der Landwirtschaft“, wobei „die Landwirtschaft“ für sie u.a. MoFA, MOVE und WARS umfassen, sie unterscheidet da nicht. Ein landwirtschaftlicher Berater riet ihr, einige Bäume in ihrer Pflanzung zu entfernen und die Kronen der Bäume zu beschneiden, da die Cashewbäume für einen guten Ertrag viel zu eng wuchsen. Durch diese Methode konnte sie von ihren 10 *acres* statt zuvor 19 bis 20 Säcken<sup>15</sup> Nüsse jetzt etwa 100 Säcke Nüsse ernten, was ihr in 2024 120.000 GHS einbrachte.

---

<sup>15</sup> Ein Sack beinhaltet normalerweise genormt 80 Kilogramm Nüsse. Die Bäuer\*innen füllen die Säcke jedoch gern bis zu 100 kg auf, weil der Transport der Säcke zu den Sammelplätzen pro Sack bezahlt wird. Am Sammelplatz werden die Bäuer\*innen dann aber pro Kilo abgelieferte Nüsse bezahlt und sparen so bei den Transportkosten. Die Säcke werden i.d.R. von den Aufkäufern gestellt.

Sie beschäftigt pro Saison fünf Arbeiterinnen für die Arbeit in der Pflanzung. Um die Arbeitskräfte bezahlen zu können, nahm sie in 2024 einen Kredit von 3.000 GHS auf, den sie mit 1.400 GHS Zinsen nach nur drei Monaten zurückzahlen musste. Sie nahm den Kredit im Dezember auf und zahlte im März zurück.

Von dem Erlös des Nussverkaufs vergrößert die Bäuerin ihre Pflanzung. Die Setzlinge dafür kauft sie von WARS. Die Cashewäpfel wirft sie weg, Verarbeitungsmethoden dafür kennt sie nicht.

**Tab. 2: Einnahmen und Ausgaben einer Cashewbäuerin in Wenchi für eine Erntesaison.**

Einnahmenart	In GHS	Ausgabenart	In GHS	Bemerkungen
Verkauf von Cashewnüssen	120.000	Jäten der Pflanzung	2.800	Lohn ist 50 GHS pro Tag
		Ernte (Tagelöhner*innen)	3.100	Arbeiterinnen erhalten für jeden mit Nüssen gefüllten Eimer 15 GHS
		Insektizid	180	
		Sprüher	450	3 Männer à 150 GHS
<b>Gesamt</b>	120.000	<b>Gesamt</b>	6.530	

Die eigenen Cashewpflanzungen versorgen die Bäuerinnen zum einen mit Geld durch den Verkauf der Cashewnüsse, über das sie selbst verfügen können. Zum anderen erntet ein Teil der Bäuerinnen auch die Cashewäpfel zur weiteren Verarbeitung und zum Verkauf der Produkte (siehe Kap. 5.4.1).

Ein Problem kann entstehen, wenn der Ehemann der Frau stirbt oder wenn das Ehepaar sich scheiden lässt. In den Befragungen wurde von Fällen berichtet, in denen den Bäuerinnen in diesen Fällen das Land vom Ehemann bzw. seinen Verwandten entzogen wurde. Nur mit viel Aufwand an Zeit und Geld für die traditionelle oder moderne Rechtsprechung konnten Frauen das von ihnen bewirtschaftete Land halten oder wiedererlangen.

In Langbinsi im Norden Ghanas erwirkte die lokale NRO Z-Treebiz, dass Frauen als selbständige Bäuerinnen Cashews anpflanzen können und nicht nur auf den Cashewfeldern ihrer Männer mithelfen. Der Leiter der NRO war von den Genderinhalten des MTP, welches er absolvierte, nachhaltig beeindruckt und setzte sich in den Dörfern seiner Projektregion dafür ein, dass Frauen dauerhaft eigene Felder zur Bewirtschaftung erhielten. Die mündlichen Vereinbarungen bezüglich der Überlassung von Land von den Ehemännern an ihre Frauen wurden jeweils unter Zeug\*innen im Palast des *Chief*, also des traditionellen lokalen Oberhauptes, getroffen und sind somit bindend. Bei Verwitwung oder Scheidung verliert die Frau in diesem Falle ihr Land nicht. Auch kann sie mit ihrem Land tun, was sie möchte. In der Vergangenheit war es Frauen in vielen afrikanischen Regionen verwehrt, auf den ihnen von ihren Männern zur Bewirtschaftung überlassenen Feldern Dauerkulturen anzupflanzen, da dies einen Besitzanspruch bedeuten würde, den die Frauen de facto nicht haben (Bliss 1996: 179ff.). Diese Regelung ist heutzutage zwar erheblich gelockert, jedoch schafft die Intervention

von Z-Treebiz hier verbindlich strukturelle genderrelevante Veränderungen, indem sie Frauen Landbesitz auf Lebenszeit garantiert.

Im Falle von Z-Treebiz sind insgesamt 420 Frauen in 17 Gemeinden mit Cashewanbau beschäftigt, davon 215 Frauen allein in Langbinsi. Eine FGD mit 19 Bäuerinnen und drei Bauern ergab, dass die durchschnittliche Feldgröße für Cashew bei den Frauen 2 *acres* beträgt, wobei einige Frauen nur über einen *acre* verfügen, andere sogar über vier. Ihre Männer hingegen hätten Cashewfelder zwischen 5 und 15 *acres*, wobei der durchschnittliche Wert bei 10 *acres* lag. Die Bäuerinnen berichteten, dass ein Baum je nach Bodenbeschaffenheit nach drei bis fünf Jahren die erste Ernte erlaube. Eine der befragten Frauen hat auch das MTP absolviert und berät die anderen Frauen bei Anlage und Pflege der Pflanzungen sowie bei dem Ziehen von Setzlingen in eigenen Baumschulen.

**Abb. 8: Fokusgruppendiskussion mit Cashewbäuerinnen und -bauern in Langbinsi.**



Auf die Frage, weshalb es wichtig sei, dass die Frauen ihre eigenen Pflanzungen hätten, sind sich alle Frauen einig, dass das Geld der Ehemänner oft nicht ausreiche, um für die Familie zu sorgen. Bei der hier vorherrschenden Polygamie seien die Familien groß und es sei einfacher für die Frauen, eigenes Geld für den Haushalt und die Kinder zu haben, als sich wegen jeder Ausgabe an den Ehemann zu wenden. So geben die meisten Frauen auch an, den Verkaufserlös für die Begleichung von Schulgebühren und den Kauf von Nahrungsmitteln auszugeben<sup>16</sup>. Außerdem betonen sie ihre Selbständigkeit und die Vorteile, das Geld nach eigenem Gutdünken investieren zu können. Nicht wenige der Frauen in der FGD betreiben mit ihrem Geld einen kleinen Handel oder bereiten Krapfen aus Bohnenmehl und andere Snacks zum Verkauf zu. Die Qualität und Ausgewogenheit ihrer Nahrung hätte sich seit dem

---

<sup>16</sup> Nahezu alle anwesenden Frauen schicken ihre Kinder auf Privatschulen, für die im Gegensatz zu den staatlichen Schulen Gebühren zu entrichten sind. Deren Qualität sei besser, so die einhellige Meinung. Weitere Schulausgaben sind der Kauf von Stiften, Heften, Schuluniformen, Schuhen, Taschen und einer Pausenmahlzeit für die Kinder.

Cashewanbau durch die Bäuerinnen sehr verbessert. So könnten sie jetzt Reis, Bohnen und Öl zukaufen und wären nicht allein auf Mais angewiesen.

Der Erlös aus dem Verkauf der Cashewnüsse beläuft sich bei 2 *acres* auf 3.400 bis 6.800 GHS. Die Frauen geben an, ein *acre* ergebe eine Ernte von etwa ein bis zwei Säcken Nüsse, die je 100 kg schwer seien. Der Preis pro 100 Kg ist 1.700 GHS. Der Leiter von Z-Treebiz hat in einem anderen Dorf ein Zertifikat für organische Cashews erwirken können, diese erzielen bis zu 25 GHS pro Kilogramm und lassen sich sehr gut vermarkten. Generell kommt der Aufkäufer ins Dorf, wiegt die Säcke auf der mitgebrachten Waage und zahlt den Bäuer\*innen ihren Erlös direkt in bar aus.

Nach ihren Zukunftsplänen befragt, bekunden die Bäuerinnen Interesse an einer Saftpresse für Cashewapfelsaft und an der Ausweitung ihrer Pflanzungen.

## 5.4 Verarbeitung von Cashewprodukten

### 5.4.1 Verarbeitung von Cashewäpfeln

Eins der Ziele von MOVE ist es, die Verarbeitung von Cashewäpfeln voranzubringen. Zum einen erfolgt dies durch die Veröffentlichung eines Rezeptbuchs für Gerichte mit Cashewäpfeln und Cashewnüssen (Abb. 9) gemeinsam mit dem MoFA. Zum anderen werden zahlreiche Fortbildungen für die Verarbeitung von Cashewäpfeln durchgeführt oder dieses Thema in andere Trainings wie dem MTP integriert.

Abb. 9 (links): Rezeptbuch für Gerichte mit Cashewnüssen und -äpfeln.

Abb. 10 (rechts): Produkte aus Cashewäpfeln.

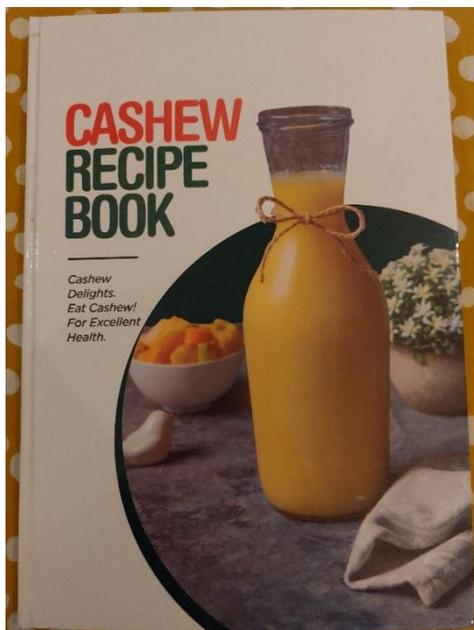


Abb. 11 (links): Eine Produzentin füllt pasteurisierten Cashewapfelsaft in Flaschen ab.

Abb. 12 (rechts): Mitglieder einer Frauengruppe zur Verarbeitung von Cashewäpfeln mit ihren Saftpresen.



Die Verarbeitung von Cashewäpfeln wird von Frauen betrieben, sei es als individuelle Unternehmerinnen, sei es in organisierten Frauengruppen. In beiden Fällen generiert die Tätigkeit zusätzliche Arbeitsplätze. Die Arbeit ist saisonal und dauert in der Regel von Februar bis Mai, wenn auch die Ernte in den Cashewpflanzungen erfolgt. Die Früchte sind schnell verderblich und können ohne intensiveren technischen Aufwand nicht gelagert werden. Alle im Rahmen der Feldforschung befragten Frauen bezogen die Äpfel aus eigenen Pflanzungen oder aus den Pflanzungen ihrer Ehemänner.

Zu den im Rahmen der Feldforschung gesehenen Produkten zählen Cashewsaft (pur oder gemischt mit z.B. Ingwer oder Tamarindensaft), Wassereis (*popsicles*), Cashewmarmelade (pur oder in der Mischung mit anderen Früchten wie Mango), Fruchtpulver aus getrockneten Früchten gemahlen, Kebab, Wein, Schnaps und Aktivkohle mit einer Beimischung aus Cashewapfelpulver. Die Interviewpartnerinnen bekunden jedoch einhellig, dass Saft das nachgefragteste Produkt sei. Generell scheinen die Frauen hinsichtlich der angebotenen Produkte experimentierfreudig. So wird u.a. davon berichtet, dass sie das Cashewpulver verschiedenen Soßen in der Küche beimischen, dass sie das Pulver ebenfalls bei der Seifenproduktion hinzufügen oder verschiedene Gewürze zu Saft und Marmelade hinzufügen. Eine Produzentin interessiert sich für die Möglichkeit der Ethanolproduktion aus Cashewäpfeln und versucht, im Internet Informationen dazu zu erhalten.

Hinsichtlich der Vermarktung profitieren die Produzentinnen zum einen von eigenen Netzwerken wie z.B. den in Ghana sehr wichtigen und weit verbreiteten kirchlichen Vereinigungen. Zum anderen bekommen sie aber auch über den Cashewproduzent\*innenverband Kund\*innen vermittelt, preisen ihre Produkte auf sozialen Medien und im Radio an und unterhalten teilweise Stände auf dem Wochenmarkt oder ein kleines Geschäft im eigenen Haus oder in der Stadt. Über den Verband und MOVE wird auch die Teilnahme an Messen und Landwirtschaftsausstellungen ermöglicht, um dort die Produkte bekannt zu machen und Abnehmer\*innen zu gewinnen.

Zu den Herausforderungen, von denen die Produzentinnen berichteten, zählen u.a. fehlendes Kapital, um Verarbeitungsmaschinen zu kaufen, ein immer noch begrenzter Markt für die Produkte sowie fehlende Sorgfalt der jungen Männer beim Transport der Äpfel vom Feld zur Verarbeitungsstätte. Die Transporteure sind daran interessiert, innerhalb kürzester Zeit so viele Aufträge bzw. Fahrten wie möglich zu erledigen, um möglichst viel Geld mit ihren Tricycles zu verdienen. Dabei werden auf den oft sehr holperigen Wegen die Cashewfrüchte beschädigt und können nicht mehr verarbeitet werden, weil das Innere der Frucht mit Schmutz kontaminiert wurde. Die befragten Frauengruppen in Damongo in Nordghana wünschen sich daher eigene Tricycles, um den Transport selbst erledigen zu können. Ein bereits bewilligter Antrag auf Finanzierung bei USAID wurde wegen deren Zerschlagung in den USA nicht realisiert. Ein Tricycle kostet je nach Ladekapazität von 28.000 bis zu 38.000 GHS (etwa 1.950 bis 2.600 Euro). Eine Ratenzahlung zu ermöglichen, scheint unüblich zu sein<sup>17</sup>.

Um einen Eindruck von den Verdienstmöglichkeiten bei der Verarbeitung von Cashewäpfeln zu bekommen, wurden mit mehreren Frauen Kosten-Nutzen-Analysen durchgeführt, von denen beispielhaft eine in Tabelle 3 aufgeführt ist.

**Tab. 3: Kosten-Nutzen-Analyse für die Verarbeitung von Cashewäpfeln in einer Saison.**

Einnahmen		Bemerkungen	Ausgaben		Bemerkungen
Verkauf Cashewsaft und -pulver	20.000 GHS		Arbeitskräfte (Ernte, Verarbeitung, Transport, Kraftstoff)	7.000 GHS	50 GHS/Tag/ Person
Aktivkohle	7.000 GHS	Ganzjähriger Verkauf	Zukauf von Äpfeln	3.000 GHS	Bei hoher Nachfrage nach Produkten kauft sie Äpfel zu, sonst eigene Ernte
Marmelade	600 GHS	In 2025 begonnen, bisher 15 Gläser verkauft	Verpackungsmaterial	3.700 GHS	Kauft in Wenchi auf dem Markt
<b>Gesamt</b>	27.600 GHS		<b>Gesamt</b>	13.700 GHS	

Zusätzlich erzielt diese Frau pro Saison ca. 6.000 GHS mit dem Verkauf der Cashewnüsse aus ihrer Pflanzung, die mit 2 *acres* etwa der Flächengröße entspricht, die Frauen durchschnittlich bewirtschaften. Verglichen mit ihrem Gewinn aus der Verarbeitung der Cashewäpfel (13.900 GHS) verdient sie also mit den Cashewäpfeln mehr als mit dem Verkauf der Nüsse.

Eine Produzentinnengruppe aus Damongo im Norden Ghanas gab statt einer Kosten-Nutzen-Rechnung nur den Gewinn pro Frau pro Saison an, konnte aber detaillierte Angaben zu den Preisen für die Verkaufsprodukte sowie für die benötigten Inputs machen (siehe Tab. 4).

<sup>17</sup> Vergleiche hierzu die AVE-Studie zum von der KfW geförderten Leasingmodell in Sambia, das eventuell auch für Ghana Anwendung finden könnte (Rosenberg et al. 2023).

Tab. 4: Kalkulationsgrundlage für die Verarbeitung von Cashewäpfeln.

Einnahmen		Bemerkungen	Ausgaben		Bemerkungen
Großes Glas Saft oder Marmelade	20 GHS		Gläser bzw. Plastikgefäße	200 GHS/Monat (3 GHS für kleines Glas, 5 GHS für großes)	Vom lokalen Markt
Kleines Glas Saft oder Marmelade	10 GHS		Drucken der Etiketten	1 GHS/Woche	Im Internetcafé
Kebab, klein	2 GHS	Apfelstücke werden mit Paprika und Chili gemischt auf einen Spieß gesteckt und gegrillt	Transport mit Tricycle	20 GHS/Woche	Um Material auf Markt zu kaufen
Kebab, groß	5 GHS		Holzkohle	300 GHS/Monat	Für das Kochen der Marmelade
			Wasser	20 GHS pro Fass	Benötigen ein Fass pro Tag
			Seife	30 GHS/Monat	
			Honig	1.200 GHS/Monat	

Abzüglich aller Ausgaben geben die Frauen in Damongo an, jede von ihnen würde in einer Saison einen Gewinn von 3.000 bis 5.000 GHS machen. In einem „guten Monat“, erzielten sie 2.500 GHS, in einem Monat, in dem sie nur wenig verkaufen könnten, lediglich 1.000 GHS. Alle befragten Frauen hatten eine Fortbildung in Buchführung erhalten. Trotzdem fehlen bei genauerer Prüfung Ausgaben in der Rechnung wie z.B. der Betrieb eines Kühlschranks für manche Produkte, Transportkosten für die Früchte vom Feld zur Produktionsstätte und anderes mehr.

Den Erlös geben die Frauen in der Regel für Haushaltsausgaben und die Schulbildung ihrer Kinder aus. Einige von ihnen investieren auch in weitere einkommenschaffende Tätigkeiten wie z.B. die Seifenherstellung, um neben dem saisonalen Einkommen durch Cashew ein oder zwei weitere Einkommensquellen zu haben. Für sie ist es von hohem Wert, eigenes Geld zur Verfügung zu haben. So hätten sie keine Konflikte in der Familie und könnten ihren Männern helfen, was für die Frauen offensichtlich von großer Bedeutung ist.

Als Pläne für die Zukunft geben einige Frauen an, ihre Produktion erweitern oder neue Produkte wie z.B. Ethanol ausprobieren zu wollen. Sie haben andere Frauen und junge Leute in der Verarbeitung von Cashewäpfeln fortgebildet und hoffen, diesen so eine Beschäftigung und ein Einkommen zu verschaffen. Frauen, die individuell arbeiten, würden sich gern als Gruppe organisieren, um mehr produzieren und so auf eine ggf. höhere Nachfrage reagieren zu können. Als Gruppe hätte man auch ein höheres Ansehen im Dorf und wäre bekannt bei Verwaltung und NRO. Somit käme man eher in den Genuss von Räumlichkeiten für die Produktion oder könne Anträge für die Finanzierung der Anschaffung von Maschinen wie Saftpressen usw. schreiben.

## 5.4.2 Verarbeitung von Cashewnüssen

Im Rahmen der Feldforschung wurden zwei Verarbeitungsbetriebe für Cashewnüsse besucht: der Betrieb Nymdee Hyeren (N.H. Natural Foods Suppliers) in Sampa und die Fabrik Agroking – Winker in Afiencya (siehe Abb. 3), die auch gleichzeitig die größte Cashewverarbeitungsfabrik in ghanaischer Hand in Ghana ist. In beiden Unternehmen werden die Nüsse aus der Schale befreit und von Schalenresten gereinigt, eine Arbeit, die zunächst maschinell erfolgt. Die Endkontrolle und eine abschließende Säuberung der Nüsse werden aber in jedem Fall per Hand durchgeführt. Anschließend werden die Nüsse geröstet und ein Anteil von ihnen auch gesalzen.

Beide Betriebe beschäftigen in der Mehrzahl Frauen als Arbeiterinnen. In einem Fall sind von den insgesamt 73 Beschäftigten 65 Frauen, im anderen Fall von 60 Beschäftigten 45 Frauen. Es handelt sich im Gegensatz zu den in den vorigen Kapiteln behandelten Arbeitsplätzen hier durchweg um formale Arbeitsverhältnisse. Der Anfangslohn liegt in einem der beiden Betriebe für ungelernete Arbeiter\*innen bei 500 GHS pro Monat (22 Arbeitstage), für erfahrenere Kräfte und Vorarbeiterinnen bei 800 bis 1.200 GHS. Der andere Betrieb zahlt einen Anfangslohn von 820 GHS pro Monat, der Lohn für erfahrene Kräfte liegt bei 1.005 GHS. Zum Vergleich sei hier noch einmal der Mindestlohn pro Monat in Ghana genannt, der derzeit bei 440 GHS liegt. Die Entlohnung liegt also mit Ausnahme des Anfangsgehalts über dem Doppelten des Mindestlohns. Aufstiegsmöglichkeiten sind in beiden Betrieben in begrenztem Maß vorhanden.

**Abb. 13 (links) und 14 (rechts): Die Cashewnüsse werden zunächst maschinell aus den Schalen befreit, anschließend wird manuell von Frauen nachgearbeitet und die Nüsse gesäubert.**



Abb. 15 (links): Die Managerin des Unternehmens Agroking–Winker zeigt ihre Produkte

Abb. 16 (rechts): Im ersten Arbeitsschritt werden die noch in den Schalen befindlichen Cashewnüsse in der Fabrik erhitzt, damit sich die Schalen besser lösen lassen.



Abb. 17: Manuelle Endkontrolle der Cashewnüsse durch Arbeiterinnen.



Die beschäftigten Arbeiterinnen sind in der Mehrzahl junge Frauen, eine große Anzahl von ihnen ledige Mütter oder junge, verheiratete Frauen mit kleinen Kindern, die wegen ihrer Schwangerschaft die Schule abgebrochen haben. Diesen Frauen wird durch die Fabrikarbeit die Möglichkeit geboten, eine formale Beschäftigung mit Sozialversicherungsbeiträgen und Krankenversicherung zu erhalten, wohingegen Schulabbrecherinnen anderswo häufig nur informelle Tätigkeiten offenstehen.

Das Management beider Betriebe hat das MTP absolviert. Das darin enthaltene Gendertraining veränderte ihren Blick auf die Situation der Arbeiterinnen. So betreibt der Betrieb in Sampa einen Kindergarten direkt gegenüber der Fabrik, die Firma in Afienva ist im Begriff, einen Kindergarten einzurichten. Auf diese Weise sieht das Management

gewährleistet, dass die jungen Frauen arbeiten können, ohne sich Sorgen um ihre kleinen Kinder machen zu müssen. Auch können sie sie während der Pausen stillen und sich mit den Kindern beschäftigen. Einige der jungen Frauen, die in der Fabrik arbeiten, haben bereits im Alter von 14 oder 16 Jahren das erste Kind bekommen. Manche von ihnen wurden während der Schulzeit von einem Mitschüler geschwängert und mussten die Schule verlassen. Sie ziehen ihre Kinder allein auf, die jungen Männer entziehen sich in der Regel der Verantwortung.

Andere junge Frauen wurden von ihren Eltern früh verheiratet, was ebenfalls das Ende der Schulbildung bedeutet<sup>18</sup>.

Die Direktorin von Nimdee Hyeren berät die jungen Frauen in Familienplanung und versucht zudem, ihre Position in ihren Familien gegenüber ihren Ehemännern bzw. Eltern zu stärken. Die Direktorin und ihr Vater suchen das Gespräch mit diesen, um zu erwirken, dass die Fabrikarbeit der Frauen zumindest denselben Stellenwert hat wie die Arbeit in der Cashewpflanzung zuhause oder die sozialen Verpflichtungen bei Beerdigungen und anderen Feierlichkeiten. Die Direktorin betont, dass sie wenigstens 50% Frauen im Management anvisieren und wenigstens 90% Frauen unter den Arbeiter\*innen.

**Abb. 18: Die Direktorin von Nimdee Hyeren im firmeneigenen Kindergarten.**



<sup>18</sup> In Benin verfügt seit kurzem ein Gesetz, dass eine Schülerin, die von einem Mitschüler geschwängert wurde, nach der Geburt des Kindes die Schule wieder aufnehmen kann. Zudem muss der Vater des Kindes genauso lange mit der Schule pausieren wie die Schülerin, um auch ihn die Konsequenzen spüren zu lassen (Gaesing et al. 2023).

Beide Betriebe kämpfen mit einer relativ hohen Fluktuation an Arbeiter\*innen. Nach Angaben des Managements beider Unternehmen ist diese bedingt durch mehrere Faktoren. Beispielsweise würde die Arbeitsleistung der jungen Frauen in den Cashewpflanzungen ihrer Ehemänner oder Väter benötigt oder für die Vorbereitung von Essen für Beerdigungen. Wenn sich Fehlzeiten in der Fabrik häufen, kündigen die jungen Frauen häufig nach einiger Zeit oder ihnen wird vom Management gekündigt, denn auch für die Produktivität der Fabrik sind die hohen Fehlzeiten abträglich. Auch die Auszahlung des Lohns am Ende eines Monats scheint dazu beizutragen, dass die Frauen die beiden Unternehmen irgendwann verlassen. Sie seien an Einkommen aus Kleinsthandel und dem Verkauf von Snacks gewöhnt, die direkt und in kürzeren Abständen verdient würden. Die Betriebe versuchen, der Fluktuation mit Vergünstigungen und Dienstleistungen entgegenzuwirken. So werden die Arbeiter\*innen mit einem kostenlosen Busfahrdienst aus ihrem Wohnort abgeholt und heimgefahren, es werden Wasch- und Pausenräume zur Verfügung gestellt und in einem Betrieb auch eine kostenlose Mahlzeit.

In beiden Betrieben ist jeweils eine Frau und ein Mann im leitenden Management der Fabrik tätig. Von MOVE erhielten sie dazu Fortbildungen, Finanzierungsmöglichkeiten sowie Verbindungen zu möglichen Geschäftspartner\*innen. Die Genderinhalte des Trainings werden umgesetzt in die bevorzugte Anstellung von weiblichen Arbeitskräften sowie dazu, deren Arbeitssituation zu verbessern. Natürlich kommen diese Verbesserungen auch den Betrieben selbst zugute. Gendertransformative Wirkungen werden hier nicht direkt erzielt, die Betriebe bieten jedoch jungen Frauen mit relativ wenig Bildung einen sicheren, ganzjährigen Arbeitsplatz, mit deren Lohn sie sich und ihre Kinder eigenständig versorgen können. Beide Betriebe wirken zudem darauf hin, durch die formelle Lohnarbeit den Status der jungen Frauen innerhalb ihrer Familien zu erhöhen. Die besuchten Fabriken können damit ein Beispiel für andere Betriebe – nicht nur im Cashewsektor – in Ghana sein.

## 6. Schlussfolgerungen und Empfehlungen hinsichtlich der Genderwirkungen des Vorhabens MOVE

### 6.1 Schlussfolgerungen

Mit der Förderung der WSK Cashew fiel die Wahl auf einen Sektor, in dem es nicht nur viele verschiedene Schritte und eine Vielseitigkeit von Produkten gibt, sondern in der auch eine große Mehrheit von Frauen an vielen verschiedenen Stellen beschäftigt ist. Er ist daher in hohem Maße für die Förderung von Frauen auf der einen Seite und das Anstreben gendertransformativer Wirkungen auf der anderen Seite geeignet.

Der Cashewsektor schafft in großem Maße Arbeitsplätze, welche primär Frauen zugutekommen – im informellen sowie im formellen Sektor. Frauen stellen einen Großteil der Arbeiterinnen in den Verarbeitungsfabriken für Cashewnüsse, sind in deren Management tätig und sind unseres Wissens die alleinigen Verarbeiter\*innen von Cashewäpfeln als eigenständige Kleinunternehmerinnen, als organisierte Gruppe oder als Arbeitskräfte in diesen Unternehmen. Frauen stellen die überwiegende Mehrheit der Arbeiterinnen in Cashewbaumschulen und betreiben über die Hälfte der privaten Baumschulen. Jeder der kleinen von Frauen geführten Betriebe – sei es eine Baumschule oder ein Betrieb zur Verarbeitung von Cashewäpfeln – stellt allein in dem von uns untersuchten Sample drei bis fünf Arbeitskräfte (i.d.R. Frauen) ein. Zunehmend bewirtschaften sie als Bäuerinnen eigene Cashewpflanzungen und verarbeiten z. T. zusätzlich die geernteten Cashewäpfel aus der eigenen Produktion. Auch in den Pflanzungen, egal ob im Besitz und unter der Leitung von Männern oder Frauen, stellen Frauen einen Großteil der Erntearbeiter\*innen. Die Förderung von Cashew ist daher in hohem Maße geeignet, um Frauen zu fördern, diese wirtschaftlich einzubeziehen und darüber hinaus weitere positive Genderwirkungen, so auch gendertransformativa Wirkungen zu erzielen.

Nach unseren Berechnungen und Informationen, kann eine Frau mehr Gewinn aus der Verarbeitung von Cashewäpfeln erzielen als durch den Verkauf der Nüsse, vorausgesetzt, sie verfügt über die bei Frauen übliche mit Cashew bewirtschaftete Fläche von nicht mehr als zwei *acres*. Weitere Berechnungen sollten hierzu allerdings von Projekt- oder Partnerseite erfolgen, um die Aussage quantitativ untermauern zu können.

Da Cashew ein saisonales Geschäft ist, legen die Frauen in der Regel einen Teil ihres Gewinns in einer informellen Spar- und Kreditgruppe oder auf einem Bankkonto an. Sie finanzieren hiermit häufig nicht nur Haushaltsausgaben und die Bildung ihrer Kinder, sondern sie investieren ihr Geld in weitere einkommenschaffende Aktivitäten, um ihre Einkommensquellen zu diversifizieren bzw. auch außerhalb der Cashewsaison über Geld zu verfügen. Wo möglich, investieren Frauen auch in den Kauf weiteren Landes zum Anbau von Cashew.

Aus den zahlreichen Interviews mit ehemaligen Teilnehmenden der von MOVE angebotenen Fortbildungen, vor allem des MTP Kurses, geht hervor, dass die dort gelehrtten Inhalte zu gendertransformativen Ansätzen und Wirkungen auf sehr fruchtbaren Boden fallen und weitergetragen bzw. in die Tat umgesetzt werden. Die Männer und Frauen, die am MTP des MOVE teilgenommen haben, attestieren diesem Fortbildungsprogramm sehr positive Wirkungen bis hin zu Attributen wie „*game changer*“ und Augenöffner für die Genderthematik. Durch die Schulungen erhalten die Teilnehmenden nicht nur Kenntnisse über die Aufzucht, den Anbau und die Verarbeitung von Cashew, sondern sie ermöglichen

ihnen auch, mehr Selbstvertrauen aufzubauen und somit ein **psychologisches Empowerment**<sup>19</sup>. Zahlreiche Befragte gaben an, durch das MTP die Fähigkeit zum Sprechen in der Öffentlichkeit erhalten und trainiert zu haben. Dies ist besonders für Frauen wichtig, da die traditionellen Werte und Normen in Ghana zumindest in den patrilinearen ethnischen Gruppen Mädchen und Frauen eher zu Zurückhaltung und „Unsichtbarkeit“ in der Öffentlichkeit anhält. Es ziemt sich ebenfalls nicht, Männern zu widersprechen oder ihnen gegenüber fordernd aufzutreten (Gaesing 2001). Dies wird durch das MTP und vertiefend das Gender makes Business Sense+ angesprochen und versucht, dies zu ändern. Zwar hat sich gerade in Ghana im Vergleich zu anderen afrikanischen Ländern an diesem Frauenbild mittlerweile vieles geändert, jedoch gelten gerade bei Nominierungen und Entsendungen für Fortbildungen und Konferenzen immer noch die Prinzipien Seniorität, Geschlecht und Position. Dieses wird durch MOVE mit dem Instrument der Quotensetzung erfolgreich durchbrochen.

Einige der Befragten fühlten sich durch das MTP in die Lage versetzt, selbst ein Unternehmen zu gründen – sei es zur Verarbeitung von Cashewäpfeln oder zum Aufbau einer Baumschule. Andere sahen sich durch die Fortbildung gerüstet, ihren bestehenden Betrieb zu verbessern, zu vergrößern und genderwirksame Änderungen einzuführen wie z.B. einen betriebseigenen Kindergarten. Der Manager einer lokalen NRO überzeugte Bauern im Norden Ghanas, ihren Frauen Land für eigene Cashewpflanzungen zu überlassen. Das Gendermodul im MTP und auch die Fortbildung *Gender makes Business Sense+* haben somit zumindest indirekte gendertransformative Wirkungen, indem sie Frauen die wirtschaftliche Selbstständigkeit, ein eigenes Einkommen und damit mehr Entscheidungsgewalt in der Familie sowie Ansehen und Gehör in der Gemeinde ermöglichen – auch bezeichnet als **soziales Empowerment**. Dies geschieht nicht flächendeckend auf einer regionalen Ebene, jedoch quer durch die gesamte WSK und in richtungsweisender Art und Weise.

Frauen, die zuvor kein eigenes Einkommen hatten, berichten stolz, dass sie nun ihren Ehemännern helfen könnten, für den Unterhalt der Familie zu sorgen. Es gebe jetzt keinen Streit mehr mit dem Ehemann, weil der ihr zu wenig Geld für die Haushaltsausgaben (*chop money*) geben würde. Sie würde diese Ausgaben nun einfach selbst tätigen und es gäbe Frieden in der Familie. Auch zu den Ausgaben für die Kinder könnten sie nun beitragen und müssten nicht immer ihren Mann um Geld bitten. Besonders wichtig ist dieser Aspekt in polygamen Familien, in denen der Ehemann theoretisch für all seine Frauen und Kinder sorgen muss, dies aber in der heutigen wirtschaftlichen Situation häufig nicht kann. Durch die europäische Linse der Verfasserin gesehen, ist zwar die stärkere wirtschaftliche Selbstständigkeit der Frauen zu begrüßen. Jedoch sollte sich dies zum einen auch positiv auf die Entscheidungsgewalt der Frauen in der häuslichen Gemeinschaft auswirken und zum anderen sollte der Ehemann auch nicht aus seiner Pflicht gelassen werden.

**Ökonomisches Empowerment** führt nicht in allen Fällen automatisch auch zu Geschlechtergerechtigkeit. Im Gespräch mit Mitarbeiterinnen von WIAD wurde in diesem Zusammenhang das Modell der *Gender Champions* genannt, ein Ansatz, der zur Gleichberechtigung der Geschlechter führen soll. In den Dörfern werden Männer und Frauen identifiziert, die sich für Geschlechtergerechtigkeit einsetzen bzw. sich für dieses Thema offen zeigen. Diese werden zum Thema fortgebildet, setzen sich daraufhin im Dorf für mehr

---

<sup>19</sup> Die Definitionen und Unterscheidungen verschiedener Arten von Empowerment sind je nach Disziplin unterschiedlich. Das hier genutzte Konzept von Empowerment lehnt sich an Friedman (1992) an.

Geschlechtergerechtigkeit ein und sollen für ihre Mitmenschen durch ihr eigenes gutes Beispiel als Vorbilder gelten. Im Norden Ghanas wird dieser Ansatz von WIAD verfolgt<sup>20</sup>.

Frauen können großen Vorteil daraus ziehen, sich in informellen oder formellen Gruppen wie z. B. Kooperativen zu organisieren. Es zeigt sich, dass Frauen als Gruppe eher Zugang zu Land, Finanzierung oder auch Räumlichkeiten erhalten als es Individuen tun würden. So wurden bei der Untersuchung Gruppen angetroffen, die Anträge an unterschiedliche NRO gestellt hatten und daraufhin Saftpresen zur Verarbeitung von Cashewäpfeln, Arbeitstische, Gefäße und dergleichen sowie Training erhielten. Die Aussage „Wenn wir eine Gruppe sind, dann wissen die *District Assemblies* (Distriktregierung) und das MoFA von uns und vernetzen uns mit NRO und anderen Organisationen, die uns unterstützen wollen,“ erhielten wir von mehreren Frauen innerhalb der WSK Cashew. Die Organisation von Frauen kann zu deren **politischem Empowerment** führen. Verstärkt wird diese Möglichkeit, wenn die Organisation mit Fortbildung zu Management, *Leadership* und ähnlichen Themen unterstützt und in ihrer Vernetzung mit anderen – nicht nur – lokalen Akteur\*innen gestärkt wird. Frauen verfügen häufig nicht über professionelle Netzwerke in dem Maß, wie es Männer tun. Dass diese Art von Unterstützung hilfreich und fördernd ist, beweisen Interviews mit Frauen. Diese weisen beispielsweise darauf hin, dass sie durch das MTP die notwendigen Kontakte erhalten haben, um einen eigenen Betrieb zu gründen, an Kapital dafür zu kommen und Verarbeitungsgerät zu erhalten. Auch wurde in den Gesprächen mit den Unternehmerinnen erwähnt, dass sie sich gegenseitig beratend zur Seite stehen würden.

Ein wichtiges Instrument für das Erzielen von gendertransformativen Wirkungen ist die Besetzung von Entscheidungspositionen in den verschiedenen mit der WSK Cashew befassten Verbänden und Organisationen mit Frauen und Männern. Nur so können die Interessen beider Geschlechter adäquat vertreten und umgesetzt werden. Im Rahmen dieser Studie wurden zu diesem Thema nicht genug Informationen erhoben, um über den derzeitigen Stand der Postenbesetzungen Auskunft zu geben. Es wurde jedoch in zahlreichen Gesprächen immer wieder darauf hingewiesen, wie wichtig die Verbände und Organisationen für den Bezug von Arbeitsmaterialien, die Akquise von Kund\*innen, den Verkauf von Produkten und den Zugang zu Informationen über Fortbildungen und anderes sein kann.

Zu den Herausforderungen in Hinsicht auf die Gründung von eigenen Betrieben zählt, dass die Teilnehmenden an den von MOVE angebotenen Fortbildungen zwar das notwendige Wissen und auch die Ermutigung dafür erhalten, jedoch häufig nicht ausreichend finanzielle Mittel haben, um tatsächlich einen Betrieb zu gründen. Auch das Sparen in einer Spar- und Kreditgruppe kann in der Regel nicht genug Kapital anhäufen, um sich eine Saftpresse, Behälter für Saft oder Marmelade und dergleichen oder aber Anzuchterde, Polyäthylentüten, Beschattungsnetze und dergleichen für einen Verarbeitungsbetrieb oder eine Baumschule zu kaufen. Auch wenn für den Start der Aktivität genug Geld vorhanden ist, so bleiben die Betriebe doch in der Regel sehr klein und laufen damit Gefahr, unwirtschaftlich zu sein. Da das Kreditsystem in Ghana sehr hohe Zinsen und oft nur geringe Laufzeiten verlangt, kommt die Aufnahme eines Kleinkredits auch oft nicht in Frage.

Eine Vertreterin von WIAD widerspricht dem, indem sie beklagt, dass die Frauen ihre Gewinne oft nicht in ihr Gewerbe reinvestieren, sondern auf Hilfe z. B. durch eine NRO warten. Diese Erwartungshaltung müsse durchbrochen werden. Die Wahrheit wird wahrscheinlich in der Mitte liegen.

<sup>20</sup> Mehr Informationen zu diesem Ansatz bei CARE (2015) im Farmer Field and Business School Toolkit. CARE hat diesen Ansatz entwickelt.

Für Bäuerinnen bietet einerseits die Ausstellung von formellen Landtiteln die Sicherheit, das mit Cashewbäumen bepflanzte Land behalten zu können. Andererseits gibt es auch im traditionellen Landrecht Möglichkeiten, Frauen Land dauerhaft zu überlassen. So gilt im Norden Ghanas eine im Palast des *Chief* unter Zeug\*innen getroffene mündliche Vereinbarung als Garantie dafür, dass das erhaltene Land nicht wieder entzogen werden kann. Solche Vereinbarungen können von Ethnie zu Ethnie unterschiedlich gehandhabt werden und sollten in Erfahrung gebracht werden.

Eine andere Herausforderung für Frauen ist die Schwierigkeit, die Berufstätigkeit (vor allem in Führungsposition) oder die Gründung und Leitung eines Betriebes mit dem Wunsch, eine Familie zu haben, zu vereinen. Auch das Netzwerk CasheWomen äußert sich in dieser Hinsicht. Es konstatiert, das sei eine der größten Herausforderungen und publiziert daher regelmäßig Beispiele von Unternehmerinnen, die es geschafft haben, beides miteinander zu vereinbaren. Die Bereitschaft von Männern in Ghana, auch traditionell als weibliche Aufgaben angesehene Tätigkeiten zu erledigen und in ihrer eigenen Karriere zugunsten ihrer Frauen zurückzustecken oder zu pausieren, scheint zwar gestiegen zu sein, wie die Beispiele einiger interviewter Frauen zeigen. Aber in der breiten Masse der Bevölkerung, vor allem in ländlichen Gebieten, herrschen noch immer traditionelle Werte und Ansichten vor, die es Frauen erschweren, sich intensiv ihrem Betrieb oder ihrer Karriere zu widmen und gleichzeitig eine Familie zu haben.

Bei der Vermarktung ihrer Produkte nutzen die Verarbeiterinnen von Cashewäpfeln ihre sozialen und kirchlichen Netzwerke sowie soziale Medien, Radio und andere Medien. Zudem profitieren sie von ihren Kontakten zu den Verbänden, um Aufträge zu akquirieren und Kund\*innen zu werben. Sie entwickeln sowohl bei der Generierung neuer Produkte als auch bei deren Anpreisung und Vertrieb viel Kreativität. Eine Beobachtung hierzu ist die Nutzung von geschnittenen Cashewäpfeln oder deren Pulver als Zutat bei der Schulspeisung. Ein Ergebnis aus voriger AVE-Forschung zu Schulspeisung in Äthiopien, Benin und Kambodscha ist, dass sowohl die Schulkinder als auch die Kolleg\*innen der Köchinnen bei der Schulspeisung gern das, was sie in der Schule gesehen und gegessen haben, auch Zuhause essen möchten (Bliss 2024 und Gaesing et al. 2023). Daraus ergibt sich ein gewisses Potenzial zur weiteren Verbreitung von Gerichten mit Cashewäpfeln.

## 6.2 Empfehlungen

Für das Anstreben und Nachhalten von Genderwirkungen und vor allem gendertransformativen Wirkungen ist es unabdingbar, diese bereits in den Zielen des Projektes zu verankern und nicht nur in den Indikatoren zu nennen. Hinsichtlich der Formulierung von Indikatoren raten wir dazu, die Wirkungen einer Maßnahme zu messen und nicht lediglich die Teilnahme daran. Eine Teilnahme an einer Fortbildung sagt z. B. nichts darüber aus, ob die Teilnehmenden im Anschluss das erlernte Wissen und die neu erworbenen Fähigkeiten auch umsetzen (können). Mit dem Indikator „Erhöhter Anteil der von Frauen geführten Unternehmen, die ihre Voraussetzungen für Wertschöpfung verbessert haben“ ist MOVE auf einem guten Weg. Daneben könnte auch nachgehalten werden, wie viele Teilnehmende genderbezogene Inhalte in ihr Arbeitsleben übernommen haben.

Zusätzlich könnten die Zahl der Frauen in Entscheidungspositionen bei den Cashewverbänden und dergleichen erhoben werden sowie darüber hinausgehend die von Frauen eingebrachten Beiträge bei Versammlungen. Auch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für im Cashewsektor beschäftigte Frauen kann anhand von Indikatoren

wie der Existenz eines Kindergartens in Betriebsnähe, der formellen Anstellung mit allen Sozialleistungen oder der Zeit des Verbleibs im Betrieb gemessen werden.

Als eine Möglichkeit, die nötigen finanziellen Mittel für den Start oder aber den Ausbau eines Unternehmens in der WSK Cashew zu erhalten, schlagen wir vor, ausgewählten Teilnehmenden an den MTP Kursen ein Startkapital an die Hand zu geben. Voraussetzung für die Zahlung sollte zum einen die Vorlage eines fundierten Geschäftsplans sein. Zum anderen sollte die Person ein gewisses Sparvermögen nachweisen können, also Eigenanstrengungen, Kapital zu generieren. Die Zahlung eines Startkapitals wäre als revolvingender Fonds möglich, in den nach einer festzusetzenden Zeit das Geld zurückgezahlt werden muss, damit andere davon profitieren können.

Zur weiteren Verbreitung der Verarbeitung von Cashewäpfeln kann es hilfreich sein, die Wirtschaftlichkeit dieser Tätigkeit hervorzuheben. Nach den Informationen von Produzentinnen sowie eigenen Berechnungen ist es bei einer Flächengröße von bis zu zwei *acres* im Vergleich wesentlich lukrativer, die Cashewäpfel zu verarbeiten und die Produkte zu verkaufen als die unverarbeiteten Nüsse zu verkaufen. Um dieses Argument zu untermauern, sind allerdings weitere Fallberechnungen seitens des Projektes notwendig, die sich aber leicht durchführen lassen. Die meisten der Betriebe, die mit MOVE in Kontakt sind, sind aufgrund von erfahrenen Fortbildungen der Buchführung kundig und können ihre Zahlen vorlegen.

Ein interessanter Absatzmarkt für Cashewapfelprodukte könnte die in Ghana weit verbreitete Schulspeisung sein. Dieser kann nicht nur als regelmäßiger Absatzmarkt für Produzentinnen dienen, sondern auch der Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Produkte, wie im vorigen Kapitel beschrieben.

Gendertransformative Wirkungen kann MOVE durch seine Fortbildungen nur anstoßen bzw. punktuell erzielen. Jedoch ist MOVE mit zahlreichen Partnerorganisationen im behördlichen, NRO und privaten Bereich vernetzt und dadurch in der Lage, durch diese z. T. richtungsweisenden Institutionen gendertransformative Wirkungen auch in systematischer Weise und flächendeckender zu erreichen. Die Schwierigkeit für Frauen, Land zu besitzen und langfristig bewirtschaften zu können, kann z. B. mit MoFA gemeinsam angegangen werden. Das formale Landrecht schafft die Voraussetzungen für eine gendergerechte Handhabung des Landrechts, jedoch ist dieses vielfach nicht bekannt oder wird nicht angewendet.

Die positiven Wirkungen des Empowerment von Frauen können verstärkt werden durch Ansätze wie *Gender Model Family*<sup>21</sup>, *Gender Champions* und dergleichen, die von WIAD und NRO in Ghana bereits verfolgt werden. Dazu kommt die positive Wirkung der Gründung und Stärkung von Frauenorganisationen. Hierin können sich Frauen gegenseitig beraten und unterstützen und haben die Möglichkeit, leichter Zugang zu Land, Räumlichkeiten, Finanzierung usw. zu erhalten.

Die Quotensetzung bei der Teilnahme an den von MOVE angebotenen Fortbildungen und geförderten Tagungsteilnahmen wird begrüßt. In einer Gesellschaft, in der normalerweise bei solchen Gelegenheiten Männern der Vorzug gegeben wird, hilft das Setzen einer Quote, Frauen und anderen benachteiligten Gruppen, in den Genuss solcher Veranstaltungen zu kommen. Dabei sollte aber auf jeden Fall darauf geachtet werden, dass die ausgewählten Frauen auch tatsächlich die notwendigen Kriterien erfüllen, an den fraglichen Veranstaltungen teilzunehmen und nicht lediglich als „Quotenfrau“ nominiert worden sind.

<sup>21</sup> Siehe hierzu Rosenberg (2025) für Sierra Leone.

Wenn die Frauen im Nachhinein die Kursinhalte nicht umsetzen bzw. sich im Kurs selbst als wenig motiviert und fähig erweisen, dann wird das leicht als Gegenargument für die Quotensetzung verwendet.

Obwohl diese Untersuchung in den weiteren Partnerländern von MOVE nicht durchgeführt wurde, haben einige der hier formulierten Empfehlungen nicht nur für Ghana ihre Gültigkeit, sondern können ebenso in den weiteren Partnerländern des Projektes angewandt werden.

## Literatur

- Addaney, Michael et al. (2022): Changing land tenure regimes and women's access to secure land for cocoa cultivation in rural Ghana. In: Land Use Policy 120. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2022.106292> [09/2025].
- AfDB. African Development Bank (2024): African Economic Outlook 2024. Driving Africa's Transformation. Abidjan. <https://www.afdb.org/en/countries/west-africa/ghana/ghana-economic-outlook> [08/2025].
- Bliss, Frank (1996): FrauenBäume. Wie Frauen in der Dritten Welt eine lebenswichtige Ressource nutzen. Beiträge zur Kulturkunde Band 15, Politischer Arbeitskreis Schulen, Bonn.
- Bliss, Frank (2024): Schulspeisung als Kernbeitrag zur sozialen Sicherung. Analysen und Empfehlungen. AVE-Studie 37/2024. Institut für Entwicklung und Frieden (INEF): Duisburg.
- Britwum, Akua Opokua et al. (2014): Gender and Land Tenure in Ghana: A Synthesis of the Literature, Technical Publication, No. 92, Institute of Statistical, Social & Economic Research, University of Ghana, Legon.
- CARE. Cooperative for Assistance and Relief Everywhere. (2015): Farmer Field and Business School. Toolkit. Atlanta.
- CARE. Cooperative for Assistance and Relief Everywhere (2023): <https://careevaluations.org/wp-content/uploads/Ghana-inequalities-in-food-insecurity-long-case-study.pdf> [08/2025].
- CashewWomen (2024): Global Cashew Women Entrepreneurs. Volume 5. February 2024.
- CIA. Central Intelligence Agency (2025): The World Factbook: Ghana. <https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/ghana/> [08/2025].
- Essilfie, Gloria / Sebu, Joshua / Baaku-Amponsah, Josephine (2024): Does Women's Empowerment Matter for Household Food Security? Evidence From Northern Ghana. In: SAGE Open, April – June 2024, 1-12.
- Friedman, John (1992): Empowerment. The Politics of Alternative Development. Cambridge und Oxford.
- Gaesing, Karin (2001): Partizipation von Frauen bei der lokalen Entwicklung in Ghana. Untersucht am Beispiel der finanziellen Strategien von Frauen. Beiträge zur Kulturkunde 21. Politischer Arbeitskreis Schulen (PAS). Bonn.
- Gaesing, Karin / Bliss, Frank / Agbobatinkpo-Dahoun, Candide / Dahoun, Maxime (2023): Schulspeisung in Benin. Akteure, Fortschritte und Herausforderungen. AVE-Studie 34/2023. Institut für Entwicklung und Frieden (INEF): Duisburg.
- GhanaWeb (2024): Government sets minimum producer prices for second season of mango, 2025 cashew season. <https://www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/business/Government-sets-minimum-producer-prices-for-second-season-of-mango-2025-cashew-season-1964291> [08/2025].
- GIZ. Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (2021): Modulvorschlag Marktorientierte Wertschöpfungsketten für Jobs und Wachstum in der ECOWAS-Region (MOVE). Eschborn.
- GIZ. Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (2023a): Cashew Recipe Book. Ghana.
- GIZ. Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (2023b): Gender makes Business Sense+. Participant's Guide + Toolbox. Eschborn.

- GIZ. Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (2024): Gender makes Business Sense+ (GmBS+). Boosting the economy with gender equality. Bonn und Eschborn.
- GSS. Ghana Statistical Service (2020): Multidimensional Poverty – Ghana. Accra. <https://ophi.org.uk/publications/MD-poverty-Ghana-2020> [08/2025].
- GSS / ICF. Ghana Statistical Service and ICF (2024): Ghana Demographic and Health Survey 2022. Accra, Ghana, und Rockville, Maryland, USA. <https://dhsprogram.com/publications/publication-FR387-DHS-Final-Reports.cfm> [08/2025].
- Kolog, Jude Dokbila / Asem, Freda Elikplim / Mensah-Bonsu, Akwasi (2023): The state of food security and its determinants in Ghana: an ordered probit analysis of the household hunger scale and household food insecurity access scale. In: Scientific African, Vol 19., <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2468227623000388> [08/2025].
- Mahla, Anika / Bliss, Frank / Gaesing, Karin (2017): Wege aus extremer Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit. Begriffe, Dimensionen, Verbreitung und Zusammenhänge. AVE-Studie 01/2017. Institut für Entwicklung und Frieden (INEF): Duisburg.
- Research Desk Consulting (2023): Cashew production, processing, export and market trends in Africa. <https://researchdesk.consulting/cashew-production-processing-export-and-market-trends-in-africa/>. [08/2025].
- RoG / MoFA. Republic of Ghana / Ministry of Food and Agriculture (2015, Nachdruck 2019): Gender and Agricultural Development Strategy II (GADS II). Accra.
- RoG / MoGCSP. Republic of Ghana / Ministry of Gender, Children and Social Protection (2015): National Gender Policy. Accra.
- RoG / MoGCSP / UNICEF. Republic of Ghana / Ministry of Gender, Children and Social Protection / United Nations Children’s Fund (2016): National Strategic Framework on Ending Child Marriage in Ghana 2017 – 2026. Accra.
- Rosenberg, Carolin / Gaesing, Karin / Ache, Mika (2023): SAMBIA: Förderung der Mechanisierung. Good Practice 30, INEF, Duisburg.
- Rosenberg, Carolin (2025): SIERRA LEONE: Transformation von Geschlechternormen durch den Gender Model Family Ansatz. Good Practice 33, Institut für Entwicklung und Frieden (INEF): Duisburg.
- Tenkorang, Eric Y. (2024): Kinship, lineage resources (wealth flow transfers), and intimate partner violence among women in Ghana. In: Social Science & Medicine, Vol. 354, August 2024, <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.117078> [08/2025].
- The Business & Financial Times (2025): Cashew traders condemn price disruption, unfair practices. <https://thebftonline.com/2025/01/16/cashew-traders-condemn-price-disruption-unfair-practices/>. [08/2025].
- UNCTAD. United Nations Conference on Trade and Development (2021): Commodities at a Glance: Special issue on cashew nuts, No. 14. Geneva, Switzerland.
- UNDP. United Nations Development Programme (2025): Human Development Report 2025. A Matter of Choice: People and Possibilities in the Age of AI. New York. <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2025reporten.pdf> [08/2025].
- UNESCO. United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (2024): Ghana: Education Country Brief. <https://www.iicba.unesco.org/en/ghana> [08/2025].

- UNFPA. United Nations Population Fund (o.J.): Ghana – Demographic Dividend Data. <https://www.unfpa.org/data/demographic-dividend/GH>. [08/2025].
- University of Oxford (2015): Oxford Poverty & Human Development Initiative 2015. Global Multidimensional Development Index Data Tables for 2015. Oxford. <http://www.ophi.org.uk/multidimensional-poverty-index/global-mpi-2017/mpi-data/> [08/2025].
- Vitoh, Priscilla (2023): Strengthening Women’s Right to Property Acquired During Marriage: A Study of Ghana’s Legal Framework. In: *Cambridge Law Review*, 8(1), 133–151.
- World Bank Group (o.J.): Female headed households (% of households with a female head). <https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sp-hou-fema-zs>. [08/2025].

**Bislang in der Reihe erschienen:**

\*Publikation auf Englisch verfügbar

\*\*Publikation auf Französisch verfügbar

\*\*\*Publikation auf Englisch und Französisch verfügbar

**AVE-Studien**

AVE-Studie 1/2017	Mahla / Bliss / Gaesing: Wege aus extremer Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit. Begriffe, Dimensionen, Verbreitung und Zusammenhänge
AVE-Studie 2/2017	Bliss / Gaesing / Mahla: Die Verstetigung von Armut in Entwicklungsländern. Ursachenanalyse und Gegenstrategien
AVE-Studie 3/2017	Hennecke / Schell / Bliss: Landsicherheit zur Überlebenssicherung. Eine Studie zum Kommunalen Landtitelprogramm für indigene Bevölkerungsgruppen in Kambodscha
AVE-Studie 4/2017*	Bliss: Home-Grown School Feeding as a "Good Practice" for Poverty Alleviation and Nutrition Security in Cambodia
AVE-Studie 5/2017	Heinz: Benachteiligte Gruppen in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit
AVE-Studie 6/2017	Mahla / Gaesing: Der Selbsthilfegruppen-Ansatz am Beispiel von Kitui in Kenia. Armutsbekämpfung durch Empowerment
AVE-Studie 7/2018*	Hennecke / Bliss / Schell: Landzuteilung für die Ärmsten. Untersuchungen zu Sozialen Landkonzessionen in Kambodscha
AVE-Studie 8/2018	Mahla / Gaesing / Bliss: Maßnahmen zur Ernährungssicherung im entwicklungspolitischen Kontext
AVE-Studie 9/2018	Hennecke / Bliss: Wer sind die Ärmsten im Dorf? Mit dem ID Poor-Ansatz werden die Armen in Kambodscha partizipativ und transparent identifiziert
AVE-Studie 10/2018	Gaesing / Mahla: Hunger Safety Net Programme. Soziale Sicherung in Turkana County im Norden Kenias
AVE-Studie 11/2018	Bliss: Gesundheitsfürsorge für die Ärmsten: Der „Health Equity Fund“ (HEF) in Kambodscha
AVE-Studie 12/2018*	Mahla: Förderung von Agropastoralismus. Armuts- und Hungerbekämpfung durch integrierte ländliche Entwicklung in Samburu/Kenia.
AVE-Studie 13/2019	Gaesing / Gutema: Bodenfruchtbarkeit und Ernährungssicherheit in der Amhara Region in Äthiopien
AVE-Studie 14/2019	Bliss: Zum Beispiel Soja. Eine erfolgreiche Wertschöpfungskette im westafrikanischen Benin
AVE-Studie 15/2018	Heinz: Verstetigte Armut als Herausforderung für die Entwicklungszusammenarbeit. Gibt es eine Kultur der Armut?
AVE-Studie 16/2019	Bliss: Soziale Sicherung in Dürregebieten in Äthiopien durch das Productive Safety Net Programme (PSNP)
AVE-Studie 17/2019	Gaesing / Bliss: Entwicklung, Landrecht, Gender und Bodenfruchtbarkeit in Benin

AVE-Studie 18/2019	Gaesing / Gutema: Reduzierung der Vulnerabilität durch nachhaltiges Ressourcenmanagement: Das Sustainable Land Management Project (SLMP) in Äthiopien
AVE-Studie 19/2019*	Herold: Improving Smallholders' Food Security and Resilience to Climate Change: The Building Resilience and Adaptation to Climate Extremes and Disasters (BRACED) Programme in Burkina Faso
AVE-Studie 20/2019	Gaesing / Agbobatinkpo-Dahoun: Förderung der Bewässerung im Tal des Flusses Ouémé in Benin
AVE-Studie 21/2019	Herold: Förderung der Reisproduktion durch die Inwertsetzung von Talauen in Burkina Faso
AVE-Studie 22/2020	Gaesing: Zugang zu Land und Sicherung von Landrechten in der Entwicklungszusammenarbeit. Analysen und Empfehlungen,
AVE-Studie 23/2020	Herold: Landwirtschaftliche Wertschöpfungsketten in der Entwicklungszusammenarbeit. Analysen und Empfehlungen
AVE-Studie 24/2020	Bliss: Soziale Sicherungssysteme als unverzichtbarer Beitrag zur Bekämpfung von extremer Armut, Vulnerabilität und Ernährungsunsicherheit. Analysen und Empfehlungen
AVE-Studie 25/2020	Bliss: Soziokulturelle Aspekte von Entwicklung, Partizipation und Gender. Analysen und Empfehlungen
AVE-Studie 02/2021*	Bliss / Gaesing / Mahla: Die Verstetigung von Armut in Entwicklungsländern (2. aktualisierte Auflage)
AVE-Studie 26/2022*	Rieber / Bliss / Gaesing: Nachhaltige finanzielle Inklusion im ländlichen Raum
AVE-Studie 27/2022*	Rieber / Kiplagat / Gaesing: Sozialunternehmen in der Landwirtschaftsförderung – Das One Acre Fund Modell in Kenia
AVE-Studie 28/2022**	Gaesing / Koumaré / Koné / Rieber: Sozialunternehmen in der kleinbäuerlichen Landwirtschaftsförderung – Das myAgro Modell in Mali
AVE-Studie 29/2022	Bliss: Ganzheitliche Landwirtschaftsförderung in Madagaskar. Ein Fallbeispiel aus der deutschen Technischen Zusammenarbeit
AVE-Studie 30/2022*	Bliss: „Mikro“finanzierung in Kambodscha: Entwicklungen, Herausforderungen und Empfehlungen
AVE Studie 31/2022*	Rieber / Okech: Der Nexus Formalisierung von Landrechten und Zugang zu Finanzdienstleistungen – Private Mailo und traditionelle Landrechte in Uganda
AVE-Studie 32/2023	Bliss: Mikrofinanzierung in Usbekistan. Das Länderprogramm der deutschen Sparkassenstiftung
AVE-Studie 33/2023**	Gaesing / Bliss: Die Situation der Agrarfinanzierung in Benin. Bedarf, Herausforderungen und Akteure
AVE-Studie 34/2023***	Gaesing / Bliss / Agbobatinkpo-Dahoun / Dahoun: Schulspeisung in Benin. Akteure, Fortschritte und Herausforderungen
AVE-Studie 35/2023	Bliss / Gutema: Schulspeisung mit lokaler Beschaffung in Äthiopien
AVE-Studie 36/2024*	Bliss: Schulspeisung mit lokaler Beschaffung in Kambodscha
AVE-Studie 37/2024*	Bliss: Schulspeisung als Kernbeitrag zur Sozialen Sicherung. Analysen und Empfehlungen

AVE-Studie 38/2024*	Gaesing / Bliss / Rosenberg / Ache: Agrarfinanzierung für Kleinbäuerinnen und Kleinbauern in der Entwicklungszusammenarbeit. Analysen und Empfehlungen
AVE-Studie 39/2024	Bliss: Warrantage und das Warehouse Receipt System. Das „Zweischlüsselmodell“ als Sicherheit für Agrarkredite bei landwirtschaftlichen Klein(st)betrieben und Genossenschaften
AVE-Studie 40/2025*	Gaesing / Bliss / Rosenberg: Konzeption und Umsetzung gendertransformativer Ansätze in der Entwicklungszusammenarbeit
AVE-Studie 41/2025**	Bliss: Nachhaltige Gender-Ziele. Good Practices bei Ressourcenmanagement und Förderung von Wertschöpfungsketten in Benin unter besonderer Berücksichtigung von gendertransformativen Ansätzen
AVE-Studie 42/2024*	Bliss: Transformative Genderwirkungen. Unternehmerinnen in Usbekistan

### Good-Practice-Reihe

Good-Practice 00	Handreichung zur Good-Practice-Reihe
Good-Practice 01	KENIA: Mitunguu Smallholder Irrigation Project
Good-Practice 02	KAMBODSCHA: Das Kommunale Landtitelprogramm für indigene Bevölkerungsgruppen
Good-Practice 03	KAMBODSCHA: Schulspeisung mit lokaler Beschaffung
Good-Practice 04	KENIA: Der Selbsthilfegruppen-Ansatz in Kitui
Good-Practice 05	KAMBODSCHA: Verbesserung der Ernährungssicherung ehemals landloser und landarmer Haushalte
Good-Practice 06*	KAMBODSCHA: Gesundheitsfürsorge für die Ärmsten durch den „Health Equity Fund“
Good-Practice 07*	KAMBODSCHA: Wer sind die Ärmsten im Dorf? Erfahrungen mit dem ID Poor-Ansatz
Good-Practice 08	KENIA: Hunger Safety Net Programme – Soziale Sicherung in Turkana County im Norden Kenias
Good-Practice 09	KENIA: Diversifizierung der Existenzgrundlage durch Agropastoralismus
Good-Practice 10*	ÄTHIOPIEN: Landwirtschaftliche Produktion und Nahrungssicherheit in der Amhara Region
Good-Practice 11	ÄTHIOPIEN: Livelihoods for Transformation (LIFT) in der Oromiya Region
Good-Practice 12**	BENIN: Wiederherstellung der Bodenfruchtbarkeit im Norden Benins
Good-Practice 13**	BENIN: Das Beispiel Soja. Die Förderung einer Wertschöpfungskette in Benin
Good-Practice 14*	ÄTHIOPIEN: Nachhaltiges Management natürlicher Ressourcen reduziert Armut und Vulnerabilität

Good-Practice 15	BENIN: „Positive Abweichung“: Arme Haushalte und trotzdem gesunde Kinder. Bekämpfung der Mangelernährung
Good-Practice 16	TSCHAD: Trinkwasserversorgung in Eigenregie der Bevölkerung
Good-Practice 17*	ÄTHIOPIEN: Soziale Sicherung in Dürregebieten. Das Productive Safety Net Programme
Good-Practice 18**	BURKINA FASO: Bodenverbesserung durch den Bau von Steinwällen
Good-Practice 19	BURKINA FASO: The Building Resilience and Adaptation to Climate Extremes and Disasters Programme (BRACED)
Good-Practice 20	BURKINA FASO: Gut organisierte Frauenverbände zur Karitéverarbeitung
Good-Practice 21	BURKINA FASO: Förderung von Wertschöpfungsketten – Das Beispiel Mango
Good-Practice 22*	ETHIOPIA: The R4 Initiative as a Comprehensive Disaster Risk Management Strategy to Build Rural Resilience in Tigray
Good-Practice 23	VIETNAM: Forstprogramm Vietnam. Schutz von Wäldern in Verbindung mit nachhaltiger Armutsminderung
Good Practice 24**	MADAGASKAR: Ganzheitliche Landwirtschaftsförderung im Rahmen Technischer Zusammenarbeit
Good Practice 25	KAMBODSCHA: Landwirtschaftliche Genossenschaften und Agrarfinanzierung
Good Practice 26	USBEKISTAN: Ländliche Finanzierung
Good Practice 27	ÄTHIOPIEN: Nutzung von Landtiteln als Sicherheit zur Erlangung von Krediten im ländlichen Raum
Good Practice 28*	SAMBIA: Förderung der Agrarfinanzierung
Good Practice 29*	SAMBIA: Klimarisikoversicherungen
Good Practice 30*	SAMBIA: Förderung der Mechanisierung
Good Practice 31*	ÄTHIOPIEN: Wirkung von Landtiteln für Ehepaare.
Good Practice 32*	MALAWI: Gendertransformative Wirkungen durch Umsetzung der Landrechte für Frauen
Good Practice 33*	SIERRA LEONE: Transformation von Geschlechternormen durch den Gender Model Family Ansatz
Good Practice 34*	GHANA: Genderwirkungen der Förderung der Wertschöpfungskette Cashew

## Das Institut für Entwicklung und Frieden (INEF)

Das Institut für Entwicklung und Frieden (INEF) ist eine Forschungseinrichtung der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen am Campus Duisburg und verbindet wissenschaftliche Grundlagenforschung mit anwendungsorientierter Forschung und Politikberatung an der Schnittstelle von Entwicklungs- und Friedensforschung. Eingerichtet wurde das INEF im Jahr 1990 unter anderem zur wissenschaftlichen Begleitung der Arbeit der Stiftung Entwicklung und Frieden (sef:), Bonn, welche bereits 1986 auf Initiative Willy Brandts gegründet wurde und noch heute einer unserer engsten Kooperationspartner ist.

Die Arbeiten des INEF beschäftigen sich mit Globalisierungsprozessen und deren politischer Gestaltung vor allem mit Blick auf die Umsetzung der Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (sustainable development goals, SDGs). Das Spektrum unserer Forschungen umfasst Projekte zu Fragen der menschenrechtlichen Verantwortung der Wirtschaft, der Ausgestaltung einer künftigen nachhaltigen Entwicklungsagenda, die Untersuchung von Transformations- und Demokratisierungsprozessen und die Beschäftigung mit gewaltfreien Formen der Konfliktlösung.

### Leitung und Vorstand

Direktor: Prof. Dr. Christof Hartmann  
Wissenschaftliche Geschäftsführerin: Dr. Cornelia Ulbert

Vorstand: Prof. Dr. Christof Hartmann (Sprecher), Prof. Dr. Tobias Debiel (stellv. Sprecher), Prof. Dr. Petra Stein (Dekanin der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften), Prof. Dr. Dr. Nele Noesselt, Carolin Rosenberg, Ursula Schürmann, Pauline Hörschelmann