

Prof. Dr. agr. habil. Peter Wissing

*27.07.1940 in Landsberg

Praxis, Bodenfruchtbarkeit, Betriebswirtschaft, Unternehmensberatung

Sie waren 1993 als Hochschullehrer an der Landwirtschaftlichen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg tätig. Wie kam es zur Bewerbung als Geschäftsführer der TLPVG GmbH Buttelstedt?

Nach dem Negativvotum der Evaluierungskommission der Martin-Luther-Universität (MLU) Halle-Wittenberg und nach der Kündigung durch den Minister für Forschung und Wissenschaften des Landes Sachsen-Anhalt musste ich mich neu orientieren. Ich bewarb mich unter anderem auch für die vom Freistaat Thüringen ausgeschriebene Stelle des Geschäftsführers für das Thüringer Lehr-, Prüf- und Versuchsgut i.G. in Buttelstedt/Dornburg. Im Oktober erhielt ich die Zusage und nahm die Arbeit für das TLPVG¹ i.G. im Dezember 1993 - vorerst als Angestellter der Thüringer Landgesellschaft - an.

2 FPV = Fachprüfungsverband von Produktiv-genossenschaften

Sie wurden in einem entsprechenden Auswahlverfahren dem Minister als Geschäftsführer vorgeschlagen und von ihm auch berufen. Schildern Sie bitte Ihren Einstieg in diese neue Aufgabe. Mit welchem Gefühl und welchen Erwartungen haben Sie sich dieser Aufgabe gestellt?

Ich hatte von 1964 bis 1970 als LPG²-Agronom, dann als Produktionsleiter und ab 1966 als Direktor des VEG³ Schlanstedt Erfahrungen in der Führung landwirtschaftlicher Unternehmen gesammelt. Ich sah in der neuen Aufgabe eine gute Perspektive und interessante Herausforderung für mich.

Außerdem war es eine vernünftig bezahlte Anstellung, die mich unter den neuen wirtschaftlichen Bedingungen vor einem sozialen Abstieg bewahrt hätte.

Wichtige Gründungsentscheidungen und vor allem die haushälterische Absicherung verzögerten sich immer wieder: War dies der entscheidende Grund dafür, dass Sie sich gegen ein längerfristiges Engagement als Geschäftsführer entschieden haben?

Es sind mehrere Gründe, die mich schließlich zur Entscheidung gegen die Fortsetzung meiner Anstellung in Thüringen veranlassten:

- Die Finanzierung des Vorhabens war während meiner gesamten Tätigkeit unklar und nicht gesichert. Gebraucht wurden ca. 12 bis 13 Mio. DM, um die notwendigsten Investitionen und die Vorfinanzierung der Jahresproduktion (vor allem der Löhne) von 1994 zu gewährleisten. Die monatlichen Milcheinnahmen waren dafür völlig unzureichend. Wir hingen am Tropf der Treuhand. Bis Februar 1994 hatte ich schließlich für 8 Mio. DM die verbindliche

¹ Thüringer Lehr-, Prüf- und Versuchsgut Buttelstedt

² Landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaft

³ Volkseigenes Gut

Zusicherung, darunter etwa 5 Mio. DM vom Bund für den Bau der Gebäude der Mastleistungsprüfungsanstalten in Dornburg, die schon länger klar waren.

- Bei einem Unternehmen in Gründung ist der Geschäftsführer voll haftbar, ich hatte rechtlich keine Entscheidungsbefugnis, musste aber handeln. Das finanzielle Risiko war mir zu groß!
- Zu den Gesellschaftern zählten neben dem Freistaat Thüringen auch die Sparkasse Weimar und die Zuchtverbände. Letztere sahen vorwiegend ihre Ziele und erschwerten die Entscheidungsfindung. Das nahm teilweise intrigante Formen an, an denen sich auch mein Stellvertreter, Dr. Detlev Dorn, aus naheliegenden Gründen beteiligte.
- Erst mit Schreiben vom 08.02.1994 von Landwirtschaftsminister Dr. Volker Sklenar bekam ich eine schriftliche und rechtlich begründete „... Handlungsvollmacht zur Durchführung sämtlicher laufender Geschäfte sowie der notwendigen Gründungsgeschäfte zur Errichtung des Unternehmens...“. Bis dahin hatte ich im rechtsfreien Raum weittragende Entscheidungen getroffen. Die Vollmacht (... um handlungsfähig zu sein, haben die übrigen Mitgesellschafter die Alleingeschäftsführung auf den Freistaat Thüringen übertragen und gleichzeitig Einvernehmen darüber erzielt, dass Sie mit der Durchführung sämtlicher Geschäfte ... beauftragt werden“) war endlich der Erfolg und der Durchbruch, den ich brauchte, aber praktisch stand zu diesem Zeitpunkt mein Entschluss zur Aufgabe der Arbeitsstelle bereits fest.
- Die für die Finanzierung zuständigen Mitarbeiter im Finanzministerium waren sehr „zurückhaltend“ - sie wollten meine Sorgen offenbar nicht verstehen, ich kam mit ihnen nicht klar. Es gab Auseinandersetzungen.
- Ich musste bis 31.12.1993 etwa 50 % der Belegschaft des VEG Rohrbach entlassen. So etwas ist immer mit Problemen und Intrigen verbunden. Außerdem gab es einen selbsternannten Betriebsrat, der mitreden wollte und Kündigungsschutz besaß. Das war nicht unbedingt ein Vorteil.

Wie wurde die Belegschaft für das TLPVG gewonnen bzw. ausgewählt?

Ich habe sofort versucht, ein Kernteam aus Mitarbeitern des ehemaligen VEG Rohrbach zu formen (denen ich die Weiterbeschäftigung zusicherte), um wenigstens korrekte Informationen über die Fähigkeiten der verfügbaren Fachkräfte zu bekommen, und um sicher zu sein, die richtigen Leute für die anstehenden Aufgaben auszuwählen. Das war ein schwieriges Unterfangen. Ferner versuchte ich Führungskräfte aus der Forschung und anderen Unternehmen anzuwerben. Das gelang mir bis zu diesem Zeitpunkt nur für den Bereich Buchhaltung.

Können Sie einige der größten Hürden für einen erfolgreichen Start des neuen Unternehmens nennen?

Neben den bereits unter Punkt 3 Genannten gab es noch weitere Probleme:

- Die Absicherung der Pachtverträge durch Besuche und Überzeugungsgespräche bei den Flächenbesitzern. Wir waren zwar zu dritt unterwegs, aber man hätte 20 Stunden je Tag arbeiten müssen, um alles zu schaffen!
- Die unverzügliche Erneuerung der Stallarbeitsmaschinen und Feldwirtschaftstechnik sowie die Schaffung von Silokapazität (fehlte völlig). Ferner die

Erneuerung des Zuchtrinderbestandes. Aber ohne ausreichend Finanzmittel und rechtliche Befugnisse schließt niemand Lieferverträge ab. Das war viel zu riskant. Alternativ wäre die Inanspruchnahme von Fremdkapazitäten und Dienstleistungen für die Feldwirtschaft denkbar gewesen, allerdings mit der Konsequenz weiterer Entlassungen!

Was betrachten Sie selbst als wichtige Weichenstellungen Ihrer kurzen Tätigkeit für dieses TLPVG?

- Handlungsvollmacht durch die Gesellschafter, die ich aber, wie oben schon erläutert, zu spät erhielt;
- Auswahl der künftigen Stammbelegschaft;
- Abschluss der notwendigsten Liefer- und Leistungsverträge;
- Einarbeitung in das vorliegende Gründungskonzept und die Nachprüfung der darin enthaltenen betriebswirtschaftlichen Aussagen, unter Einbeziehung der betriebswirtschaftlichen Beratung in Tautenhain;
- Präzisierung des Finanz- und Arbeitskräftebedarfs sowie
- Einleitung und Treffen vieler praktischer Entscheidungen zur Umsetzung der vorliegenden und eigenen konzeptionellen Überlegungen.

Breitschuh, G. 2011: Interview mit Peter Wissing in „Die Entwicklung zur Thüringer Lehr-, Prüf- und Versuchsgut GmbH von 1990 bis 2010, ThLPVG Buttstedt, Thüringer Landesgesellschaft Erfurt und TLL Jena, S 106-110.