

Zentralgestirn im Münsteraner Dunstkreis

Nach 39 Jahren ist es soweit: GEUER International geht in jüngere Hände über. Das bisherige Geschäftsführungsduo, Horst Geuer und Thomas van Hövell, hat am 1. Juli 2022 (notariell bereits am 9. Juni 2022 beurkundet) den Führungsstab an ein Trio übergeben: Michael Schepers, Markus Wagner und Stefan Schlosser bilden die neue Führungsspitze. Alle drei Eigengewächse des Umzugsunternehmens. Ihre Ausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung haben die drei nach dem Fachabitur bei GEUER absolviert und sind seither dem Unternehmen treu geblieben. *Von Katharina Daniels*

Für Horst Geuer (*24.6.1960) und Thomas van Hövell (16.4.1956), ist jetzt der richtige Zeitpunkt, um das gemeinsam aufgebaute Unternehmen zu übergeben. Michael Schepers (*8.11.83), Markus Wagner (*28.11.85) und Stefan Schlosser (*28.10.94) starten nun ins echte Unternehmertum, für alle drei mit Erwartung, ein wenig Aufregung und viel Enthusiasmus verbunden. Für das Trio sind neue Geschäftsbereiche gegründet worden. Schepers leitet „Personal“, Wagner „Vertrieb und Marketing“, und Schlosser „Laborumzüge“.

Im Zoom-Interview versammeln sich alle fünf vor einer Kameralinse – schon dies ein Zeichen der Verbundenheit von Scheidenden und Nachfolgern. Im ersten Teil des Interviews, gewidmet den beiden Ex-Geschäftsfüh-

ren, sitzen van Hövell und Geuer in der Mitte, einander zugewandt. Selbst über die digitale Entfernung zur Interviewerin ist die jahrzehntelange Verbundenheit zweier Menschen spürbar, die etwas miteinander aufgebaut und das durch eine private Freundschaft untermauert haben. Hier lauschen die Neuunternehmer den „Silberrücken“; es wird viel gelacht. Zunächst geht es vorrangig um van Hövells Perspektive zum Wachsen und Werden des 1983 gegründeten Unternehmens; Horst Geuers Sicht spiegelt sich detailliert im Unternehmens- sowie im Persönlichkeitsporträt (siehe MöbelLogistik Ausgabe 3|2022). Dennoch hält es Geuer bisweilen nicht davon ab, die eine oder andere kleine Ergänzung zu van Hövells Erinnerungen einzustreuen. Beide spielen sich im Erzählen die Bälle zu.



Wie haben Sie, Herr van Hövell, eigentlich Herrn Geuer kennengelernt? Von Herrn Geuer weiß ich bereits, dass Sie Niederländisch und Geschichte an der Uni Münster studiert haben, Herr Geuer Versorgungstechnik an der Fachhochschule Münster. Da läuft man sich ja nicht unbedingt über den Weg.

Van Hövell: Ich habe damals in einer WG mit Henning Kischkel gewohnt, unserem heutigen Buchhalter, der auch Niederländisch studierte. Der kam aus dem Hunsrück, wie Familie Geuer. Kischkel war der erste, der Geuer half, mit seinem Bulli Umzüge zu machen.

Und Kischkel hat Ihnen Geuer in die WG geschleppt?

Van Hövell: Genau, wir saßen da am Kaffeetisch, da sagt Kischkel zu mir: ‚Oh, ich hab‘ Horst Geuer zuge- sagt, ihm morgen bei einem Umzug zu helfen. Ist mir erst jetzt eingefallen, da hab‘ ich ein Seminar‘. Na gut, dachte ich mir, dann geh‘ ich da mal hin, das kann ich schon. Das war dann ein Umzug eines Einfamilienhau- ses. Da sind wir bestimmt fünf- oder sechsmal gefah- ren.

Zwischenruf Geuer (lacht): Nein, zwölfmal!

Van Hövell: Stimmt, zwölfmal (lacht auch). Da hab‘ ich alte Beatles-Schallplatten geschleppt, hoch und runter, war am Ende nachher, war der heißeste Tag des Jahres. Naja, ich komme aus der Landwirtschaft, hab‘ auch in der Forstwirtschaft gearbeitet, schleppen konnte ich schon.

Das ist ein Riesenschritt, vom Einfamilienhaus, mit zwölfmal hin- und herfahren, zum international arbeitenden Unternehmen

Van Hövell: Das hat sich alles langsam entwickelt.

Geuer ruft dazwischen: Im ersten Jahr haben wir 17 000 Mark Umsatz gemacht.

Van Hövell: Bei mir stand dann Familienplanung an, musste langsam mal sehen, dass ich ein bisschen Geld verdiene. Das Studium ist immer mehr in die Ferne gerückt, und dann entschied sich Horst, 1987, die Weltreise zu machen. Da war dann die Frage, was geschieht jetzt mit unserem ‚Riesenbetrieb‘ wir hatten damals einen Lkw und vier, fünf Mitarbeiter.

Das war der Hanomag Henschel, der erste gebraucht gekaufte Lkw?

Van Hövell: Ne, ne, der war schon weg, das war ein Mercedes 813, ein Riesenauto. Eigentlich durften wir den nie vollladen, weil der immer überladen war, haben wir aber trotzdem gemacht. Horst hat dann Henning Kischkel und mich gefragt, ob wir in der Zeit den Laden weiterleiten können.

Hatten Sie da schon Ihren Magister abgelegt?

Van Hövell: Ne, habe alle Scheine noch zuhause liegen, kann vielleicht das Studium im Alter nochmal aufneh- men (schmunzelt).

Sie haben Ihr Herz also dem Umzug geschenkt.

Van Hövell: Das war schon ein Sprung ins kalte Wasser. Wir konnten zwar Möbel schleppen und montieren, aber alles Drumherum, Personal, Fuhrpark und die ganzen Geschichten, davon hatten wir keine Ahnung, sind da reingesprungen. Als Horst dann nach anderthalb Jahren wiederkam, sagte Kischkel, ‚ne, das ist nichts für mich, mache jetzt erstmal eine Lehre‘. Er ist aus dem Betrieb rausgegangen, später wiedergekommen. Mich hatte das jetzt angefixt: machen wir weiter. Horst und ich sind damals auch schon befreundet gewesen, das hat ja auch lange gehalten, ist ja auch was Ungewöhn- liches.

Geuer: 1990 haben wir angefangen, die Firma richtig aufzubauen.

Da ging das ja auch mit den Spezialsegmenten los...

Van Hövell: Da haben wir Immerhin schon einen Umsatz von 250 000 Mark im Jahr gemacht, 1990, mit einem Lkw!

Wie kam es bei Ihnen zur Spezialisierung Privatumzüge?

Van Hövell: Das ist halt so gewachsen. Ursprünglich ha- ben wir ja sowieso nur Privatumzüge gemacht. Das hat mir immer total Spaß gemacht; bis heute hab‘ ich große Freude daran, jeden Tag andere Menschen kennenzuler- nen, die mir von sich erzählen. Da nehme ich mir immer Zeit für.

Sie haben vor kurzem die 66 erreicht, ich nehme an, dass Sie keineswegs vorhaben, die Hände in den Schoß zu legen. Sollte es zu einem Subunternehmen „GEUER Privatumzüge“ kommen, was wäre Ihre Rolle? Senior Mentor? Macher?

Van Hövell: Eine Extrafirma dafür zu gründen, ist sicher eine gute Idee, aber dafür müsste eine eigene Struktur aufgebaut werden, dafür brauchen wir Mitarbeiter, Personal im Vertrieb. Da würde ich auf keinen Fall ins Geschäft einsteigen, möchte kürzertreten. Mein Ziel ist es, Stammkunden weiter zu betreuen – und das inter- nationale Geschäft. Das war und ist ein Steckenpferd von mir: Europaverkehr, Übersee, die Kooperation mit Euromovers.

Es folgt der zweite Teil unseres Gesprächs, mit Fokus auf das neue Führungstrio. Alle sortieren sich vor der Kameralinse um. Horst Geuer verschwindet vorüber- gehend aus dem Blickfeld, van Hövell verfolgt das Geschehen, ab und zu nickend, aus dem Hintergrund.

Mein Vater hat in einer Firma gearbeitet, die einer der größten Kunden von GEUER ist. So kam es, dass ich mich hier beworben habe.

MICHAEL SCHEPERS

Erzählen Sie doch bitte zuerst ein wenig von sich, jeder von Ihnen dreien. Wie sind Sie zu GEUER gekommen?

Michael Schepers: Bin im selben Jahr geboren, in dem GEUER gegründet wurde. Und gar nicht mal weit vom Gründungsort entfernt.

Na, wenn das kein Zeichen ist

Schepers: Stimmt! Bin seit dem 1. August 2009 bei GEUER. Hier habe ich Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung gelernt. War vorher auf der weiterführenden Schule, habe dann beim Callcenter gearbeitet, wusste nicht so recht, was ich wollte. Dann sagte mein Vater: „Meld' Dich doch mal bei diesem Unternehmen“. Mein Vater hat in einer Firma gearbeitet, die einer der größten Kunden von GEUER ist. So kam es, dass ich mich hier beworben habe.

Das bestätigt ja wieder, dass bei GEUER doch sehr viel privat läuft, also wie Menschen zu GEUER kommen. Wie sind Sie, Herr Schepers, denn zum Bereich Personal gekommen?

Schepers: Zuerst war ich für den Vertrieb im Backoffice zuständig, dann schied die Mitarbeiterin Personal wegen Schwangerschaft aus. Ich habe mich auf die Stelle beworben, jetzt bin ich seit sechs, sieben Jahren in diesem Bereich.

Markus Wagner: Auch ich bin ein GEUER Urgestein. Bin in Nottuln, im Kreis Coesfeld, geboren und aufgewachsen. Habe das Wirtschaftsfachabi an der weiterführenden Schule in Coesfeld gemacht. Aus dem Dunstkreis Münster bin ich nie weggekommen. Finde es hier aber auch sehr lebenswert.

Und nach dem Fachabi dann direkt zu GEUER?

Wagner: Ja, seit 2004. Habe hier die Ausbildung zum Kaufmann Spedition und Logistikdienstleistung ge-

macht, im letzten Ausbildungsjahr bin ich dann in den Vertrieb gegangen. Später habe ich noch eine Zusatzausbildung zum Wirtschaftsfachwirt gemacht.

Und so kommt es nun zur Geschäftsführung für Vertrieb und Marketing?

Wagner: Ich hab' mich im Vertrieb immer sehr wohl wohlfühlt, habe Erfahrungen gesammelt, kenne unser Gewerbe, die Konkurrenz und viele Unternehmen. Ich weiß einfach, wie man im Vertrieb richtig agiert.

Die Vertriebsprache ist ja auch eine spezielle

Wagner: Stimmt, ich verkaufe gern, vertreibe gern, unterhalte mich gern mit Menschen, kommuniziere gern. Es hat mir immer Spaß gemacht, was nach außen zu tragen, zu Netzwerken. Deswegen bin ich hiergeblieben, bei GEUER; glaube, ich hab's auch bisher recht gut und erfolgreich gemacht. Deswegen ergibt es Sinn, dass ich das weiter fortführe.

Stefan Schlosser: Tja, und ich bin der Jüngste im Trio.

Bin in Münster geboren, habe hier mein Wirtschaftsfachabi gemacht. Wusste damals nicht so richtig, wo ich hin soll. Über meinen Cousin, der hier gearbeitet hat, bin ich zu GEUER gekommen. Habe dann drei Jahre als Aushilfe hier gearbeitet, auch Umzüge mitgemacht. Dann kam die Ausbildung zum Kaufmann Spedition und Logistikdienstleistung. Danach habe ich als Projektleiter angefangen, also größere Projekte über mehrere Wochen begleitet, komplett, bis die Rechnung geschrieben wurde. Und ich hab' auch Vertrieb gemacht.

Wie kam es zum Reinfuchsen ins Segment Laborumzüge?

Schlosser: Weil ich das interessant finde. Büroumzüge und Privatumzüge, Montage, das ist alles irgendwann abgeschlossen. Labor ist sehr komplex, hier steckt viel Entwicklungspotenzial drin.

Und wieder eine Neusortierung im Quintett, begleitet vom allseits erheiternden Stühlerücken. Jetzt geht es um die gemeinsam getroffenen Entscheidungen, vom Geschäftsführungsduo zum Trio zu erweitern, bis zu den Empfindungen, was der Wechsel in allen Beteiligten emotional auslöst. Horst Geuer rückt erneut ins Bild, setzt sich auf einen Stuhl hinter dem Trio. Fast wirkt es, als halte er die Arme – noch beschützend, aber auch in die Zukunft treibend – um die drei Nachfolger.

Wie kam es zur Entscheidung drei Eigengewachsen?

Geuer: Als ich in die 50er kam, und van Hövell ist ja nochmal dreieinhalb Jahre älter als ich, da kamen die ersten Gedanken, wie geht es weiter? Die beiden Söhne von Thomas wollten das Unternehmen nicht weiterführen, mein Sohn dachte, er müsste die Firma übernehmen. Über zwei bis drei Jahre hinweg haben wir dazu Gespräche geführt. Das wurde zum innerfamiliären Konflikt, bis klar wurde, dass er das eigentlich gar nicht will.

Nachfolge ist ja für viele Unternehmer ein wichtiges Thema. Viele Väter, für die ihr Unternehmen auch ihr „Baby“ ist, wünschen sich, dass der leibliche Sprössling übernimmt. Hat es Ihnen, Herr Geuer, wehgetan, dass Ihr Sohn Ihr „Baby“ nicht wollte?

Geuer: Der Entscheidungsprozess bei meinem Sohn, mach ich's oder mach ich's nicht, der hat schon eine Menge Tränen gekostet. Als es dann endlich feststand, als klar war, er macht es nicht, dann konnte ich damit ganz gut leben.

Als dieser Punkt erreicht war, wandten sich van Hövell und Geuer an Banken. Die gaben Empfehlungen für Experten für Firmenverkäufe. Drei bis vier Experten schauten sich GEUER International an, gaben dem Unternehmen Bestnoten, die Firma liefe ja super und ließe sich gut verkaufen. Alles aber löste bei den Ex-Geschäftsführern kein wirklich gutes Gefühl aus. Und dann die Idee: Warum nicht bei der zweiten Führungsebene im eigenen Haus schauen? Gedacht, getan: Sieben, acht mögliche Kandidaten wurden an den Tisch geholt, wer traute sich das zu? Nach knapp zwei Wochen meldeten sich Wagner und Schepers: „Ich will“.

Sie, Herr Schlosser waren noch zurückhaltend?

Schlosser: Ja, ich war der Nachzügler.

Schepers: Für uns hatte die Entscheidung, „ich will“, schon nach zehn Minuten festgestanden.

Geuer: Dann haben wir alle das ‚Ich will‘ von Schepers und Wagner noch ein bisschen sacken lassen. Nach ein paar Monaten kamen dann die beiden: ‚der Schlosser will auch mitmachen‘.

Wagner: Wir saßen zusammen im Auto, ich hab' Stefan drauf angesprochen, ob er Interesse hätte.

Schlosser: Da haben wir die Chance gesehen, dass wir drei unterschiedliche Sparten vertreten; außerdem verstehen wir drei uns auch sehr gut.

Nach der Entscheidung, künftig ein Trio an der GEUER Firmenspitze zu haben, im Vor-Coronajahr 2019, begann ein schleichender Prozess des Durchdenkens, wie genau die künftigen Geschäftsführungszuschnitte aussehen könnten. Nur eines war für die beiden Ex-Geschäftsführer klar: Mitte 2022 sollte für die beiden definitiv Schluss sein. Über die IHK kam die Empfehlung für einen Unternehmensberater, mit dem Fokus auf Unternehmensübergaben und Unternehmensnachfolgen. Der erstellte gemeinsam mit den Beteiligten einen Businessplan, es gab intensive Schulungen für die Geschäftsführungsaspiranten.

Geuer: Den dreien wurde bewusst gemacht, worauf sie sich da einlassen.

So eine Übergabe erfordert ja im Regelfall auch Neuerungen in Aufbau- und Ablauforganisation. Das kann sich bis tief ins Unternehmen hinein auswirken. Die Abstimmungen und die Transparenz untereinander als auch gegenüber den Mitarbeitern sind wichtig.

Wagner: Wir haben mit unserem Berater ein neues Organigramm erstellt, Aufgaben und Vertretungen definiert, daraus lässt sich viel ableiten.

Schlosser: Untereinander halten wir uns ständig im Austausch, treffen uns einmal pro Woche für kurze Absprachen, einmal im Monat etwas länger, für größere Abstimmungen. Wir besprechen auch untereinander, wie wir das Ganze nach außen tragen; gerade auch zu den gewerblichen Mitarbeitern.

Nach ein paar Monaten kamen dann die beiden: ‚der Schlosser will auch mitmachen‘.

HORST GEUER

Besonders in so einem Prozess ist Kommunikation das A & O, transparente Kommunikation, auf der Vertrauen beruht.

Wagner: Seit Jahren schon halten wir monatliche Bürottermine ab. Auch im Vertrieb gibt es monatliche Treffen, um sich upzudaten. Außerdem machen wir jede Woche mit mehr als der Hälfte der Belegschaft ein Disponenten-Movemanager-Vertriebsmeeting. All das werden wir beibehalten.

Wird es einen Sprecher für die Geschäftsführung geben?

Wagner: Wir haben einen Innen- und einen Außenminister...

Schepers: Ich bin der Innenminister...

Wagner: ...und ich der Außenminister.

Schlosser: Und ich bin der Hybrid, weil ich als Projektleiter viel Kontakt zur Belegschaft (den gewerblichen Mitarbeitern) habe. Und auch im Vertrieb eingebunden bin. Außerdem habe ich meine eigenen Kontakte etwa für Labore, für Betriebsverlagerungen, wo Markus nicht so viel mit zu tun hat.

Der gemeinsame Entschluss, die künftige Geschäftsführung in drei verschiedene Sparten aufzuteilen, kam auch aus der Überlegung heraus, dass einer allein gar nicht jedes Gebiet sachlich-fachlich bis in die Tiefe hinein abdecken kann. Zugleich wurde das Organigramm überarbeitet, mit der Folge von Vertretungspositionen in der Geschäftsführung, die es so vorher nicht gab und Neuanstellungen.

Schlosser: Da haben wir dann gesagt, okay, wir spezialisieren uns, dass jeder seinen Part hat und das auch richtig macht.

Wagner: Das ist ein großer Unterschied zu anderen größeren Umzugsunternehmen. Da gibt's meistens einen Geschäftsführer oder geschäftsführenden Gesellschafter, der sich um alles kümmert. Das ist bei uns nicht so.

Schlosser: Ums Organigramm haben wir uns viele Gedanken gemacht. Viel Papier, aber es hat sich gelohnt.

Wagner: Wir haben uns auch überlegt, wie wir noch transparenter werden können, in unserer Organisation.

Schepers: Darum haben wir für Vertrieb und Disposition Hierarchieebenen geschaffen, die es so vorher nicht gab. In meinem Bereich haben wir seit dem 1. Juli jemand Neuen angestellt, der sehr intensiv angelern werden muss. Der wird viele Aufgaben übernehmen, die ich seit vielen Jahren mache, die ich nicht mehr bewerkstelligen kann.

Den Volksmund kennt sicher jeder: Neue Besen kehren gut. Wie ist das bei Ihnen? Haben Sie neue Ideen für Ihre Unternehmenskultur, Digitalisierung und Nachhaltigkeit?

Wagner: Unternehmenskultur und -politik bleiben so, wie sie sind. Das Familiäre ist uns ganz wichtig. Uns liegen die Menschen am Herzen, die hier beschäftigt sind. So sind wir ins Unternehmen hineingewachsen, und so erachten wir das als sehr sinnvoll und gut.

Schlosser: Die Philosophie, die hier herrscht, ist der Grund dafür, warum so viele Mitarbeiter hier sind. Dass das Unter-einander sehr familiär, sehr locker ist, das empfinden viele als wichtig. Warum das dann ändern?

Wagner: Es gibt bei uns eine ganz geringe Fluktuation. Das Klima ist sehr gut, wirklich!

Wie sieht es mit Nachhaltigkeit und Digitalisierung aus?

Geuer: Das sind alles Dinge, die werden auf die neue Geschäftsführung zukommen. Nachhaltigkeit wird zu einem so großen Thema, dass das auf eine gesetzliche Basis gestellt werden sollte.

Schepers: Banken dürfen schon gar keine Kredite mehr vergeben, wenn Unternehmen nicht den Nachweis der Nachhaltigkeit erbringen. In Sachen Digitalisierung haben wir uns für neue Programme entschieden, wie wir intern digitaler werden. Unsere Jungs laufen draußen schon mit Tablets rum. Jetzt werden auch Rechnungseingänge digital erfasst und vieles mehr. Da sind wir auf dem Weg nach oben.

Jetzt werden wir nochmal emotional. Zuerst zu den Scheidenden: Was ist das für ein Gefühl, das „Baby“ abzugeben? Wehmut, Zuversicht, jetzt habe ich mal mehr Zeit für mich?

Van Hövell: Ich freue mich drauf, auf den Prozess, muss ich ganz ehrlich sagen. Bin froh, dass wir die Lösung gefunden haben, dass wir Mitarbeiter aus dem eigenen Betrieb haben, die sich das zutrauen, und denen wir das zutrauen, dass die das auch schaffen. Das gibt mir die Möglichkeit, nicht ganz sofort abzuschließen, nicht gleich in einen langweiligen Ruhestand zu gehen. Ich darf noch ein bisschen weiterarbeiten. Bin da sehr zuversichtlich. Bin im Moment noch so im Tagesgeschäft drin, dass ich nicht sagen kann, wie es am 1. Juli aussieht.

Geuer: Seit Monaten freue ich mich auch. Bin natürlich noch voll im Tagesgeschäft drin, noch voll im Vertrieb unterwegs, um noch ein paar große Aufträge an Land zu holen. Aber seit heute (der Tag unseres Interviews, 9. Juni, Anmerkung der Autorin), wo wir beim Notar waren, und van Hövell und ich abberufen wurden als Geschäftsführer, und die Herren hier als Geschäftsführer bestellt wurden...

Wir haben keinen Tunnelblick, möchten gern ein bisschen was verändern, neue Sparten aufbauen.

STEFAN SCHLOSSER

Das ist da schon so ein bisschen Zäsur – oder?

Geuer: Ja, da ging's mir ein bisschen komisch, muss ich ganz ehrlich sagen (in diesem Moment umringen ihn die drei Nachfolger förmlich vor der Kameralinse, es sieht aus, als wollten sie ihn ein wenig beschützend trösten) ... aber im Großen und Ganzen freue ich mich, wie van Hövell. Ich bin wirklich sehr froh, dass wir die interne Lösung gefunden haben, dass das Unternehmen weiter existieren wird. Dass wir da natürlich noch weiter mithelfen, gar keine Frage, ich glaube, das wollen die drei auch, vertrauen auf unsere Erfahrung, unsere Kontakte, die wir haben. Das ist ja ganz wichtig – ja und: die drei sind ja auch so ein bisschen unsere Kinder...

Ich hätte es nicht sagen wollen, aber genau das habe ich mir gedacht.

Geuer: Es ist einfach gut so, wie es ist (ein bisschen kiekst seine Stimme an dieser Stelle). Jetzt müssen wir einfach nach vorne schauen. Am Samstag gibt es hier nochmal eine große Mitarbeiterversammlung (Anm.: am 11. Juni), das wird ein emotionaler Moment. Und dann schauen wir, wie es ab 1. Juli weitergeht.

Frage an die drei Neuen: es sind ja große Fußstapfen, die hier zurückgelassen werden. Erfüllt Sie das eher mit Scheu, mit Bewunderung oder auch mit Enthusiasmus und Mut, diese Fußstapfen gut auszufüllen?

Schepers: Jetzt bin ich erstmal froh, von beiden gehört zu haben, dass sie sich freuen. Das ist wichtig, dass es niemand bereut, dass alle im Einklang sind mit dem, was heute Vormittag passiert ist (Anm. der Redaktion: 9. Juni). Die Fußstapfen ab dem 1.7. sofort zu füllen, ist unmöglich, es muss auch nicht sein. Darum haben wir die beiden auch gebeten, beratungstechnisch noch für uns da zu sein, uns zu begleiten. Wenn wir Fragen haben, können wir uns an sie wenden. Wir wachsen da seit langer Zeit rein, ab 1.7. werden wir sehr intensiv da reinwachsen. Wir werden das am Ende gut meistern, davon bin ich, davon sind wir drei überzeugt, sonst hätten wir heute nicht unterschrieben. Meine Freude ist jetzt richtig groß. Ich

finde es auch wichtig, dass der Tag jetzt kommt, ich sehe positiv in die Zukunft.

Wagner: Ich freue mich auf die Selbstständigkeit. Man hat ja darauf hingearbeitet, möchte sich weiterentwickeln – zumindest wir drei...

Sonst hätten Sie nicht Ihren Hut in den Ring geworfen

Wagner: Genau, ich möchte Unternehmer werden, möchte was verändern. Darum versuchen wir auch, neue Sparten aufzubauen. Betriebsverlagerung und Neumöbellogistik. Kreativ zu sein, da freue ich mich drauf...

Es ist ja auch ein großer Unterschied, ob jemand „nur“ angestellt oder Unternehmer ist. Das bedeutet die Verantwortung für Wohl und Wehe für die Firma, für die Menschen die dort arbeiten.

Schlosser: Natürlich freue ich mich auch auf das, was jetzt kommt. Die Fußstapfen, die die beiden hinterlassen, zu füllen, wird nie möglich sein...

Geuer wirft ein: ...aber andere!

Horst Geuer klopfte dabei Stefan Schlosser auf den Rücken und sieht gerührt aus.

Schlosser: Aber vielleicht kommen unsere dann ja daneben, neben die vorherigen. Wir haben keinen Tunnelblick, möchten gern ein bisschen was verändern, neue Sparten aufbauen. Wir wissen, was wir hier haben, auch an unseren Mitarbeitern. Die arbeiten alle gern hier, ja und ich freue mich einfach, auch was zu verändern.

Ja, das ist sicher die große und schöne Aufgabe, die auf Sie zukommt: Das, was gut war und ist, wertzuschätzen und beizubehalten – und gleichzeitig mit Lust Neues aufzubauen, damit die Firma nochmal ein paar andere Facetten dazugewinnt, und noch bekannter wird, hier, in Europa und in der Welt. Ich danke Ihnen allen für dieses Gespräch.