

# „Ihr müsst Euch daran gewöhnen, dass ich ein Auslaufmodell bin“

Wer kommt, wenn der Chef geht? Viele Unternehmer beschäftigen sich zu spät mit der Frage, wie sie eigentlich ihre Nachfolge regeln wollen. Peter Holtz-Kathan, geschäftsführender Gesellschafter der magnetoplan, Holtz GmbH in Wiesbaden, hat sich schon früh damit auseinandergesetzt. Der 69-Jährige spricht über Geschäftsreisen in den Schulferien und junge Hüpfer im Chefsessel.

## magnetoplan, Holtz GmbH

Das Familienunternehmen wurde 1956 in Wiesbaden gegründet und wird inzwischen von Peter Holtz-Kathan und seinem Sohn Christopher in der dritten Generation geführt. magnetoplan gilt als weltweit erster Hersteller magnetischer Planungstafeln und als Pionier in der Magnetforschung. Im Logistikzentrum und der Verwaltung in Wiesbaden arbeiten nach Unternehmensangaben rund 50 Mitarbeiter, weitere 100 Menschen sind in der Produktion an zwei verschiedenen Standorten in Deutschland beschäftigt.

### Herr Holtz-Kathan, wann haben Sie zum ersten Mal über das Thema Nachfolge nachgedacht?

Als ich meinen Sohn gefragt habe, wie denn eigentlich sein Berufsziel aussähe.

### Wie alt war Ihr Sohn da?

13 Jahre. Er wollte damals zur Lufthansa und Pilot werden. Auch Schönheitschirurg oder Diplomat hätte er sich vorstellen können. Mein Job hat ihn damals nicht besonders interessiert, er hielt mich für einen Vertreter. Um ihn für meinen Beruf zu begeistern, schlug ich ihm vor, mich am Wochenende und in den Ferien bei Geschäftsreisen zu begleiten. Einzige Bedingung: Seine Schulnoten durften darunter nicht leiden.

### Wie hat er reagiert?

Er kam sofort mit. Und dann ist folgendes passiert. Wir waren in den Sommerferien auf einer Messe in Tokio. Ich bekam am zweiten Tag einen Infekt an meinem Zeh und konnte

nicht laufen. Da habe ich zu meinem Sohn gesagt: „Christopher, du musst morgen alleine gehen.“ Und das hat er dann auch gemacht.

### Ganz alleine?

Ja. Er hatte meinen Musterkoffer dabei, und ich habe ihm Mut zugesprochen. Als er abends zurückkehrte, kam er vor Selbstbewusstsein kaum durch die Tür. An diesem Tag hat er sich gewandelt, er wollte jetzt auch das tun, was sein Vater macht.

### Mit den Flügen ins Ausland hatten Sie den richtigen Trumpf im Ärmel. Worauf kam es sonst noch an?

Man muss auf die Vorstellungen des Sohnes eingehen, und ihn ebenso unterstützen, wenn er sich am Ende nicht dafür entscheidet das Unternehmen weiterzuführen. Dann muss man ihm aber auch klar sagen, dass man das Unternehmen veräußern wird, unter Umständen sogar kurzfristig.

### Wann musste sich Ihr Sohn entscheiden?

Ich hatte ihn zu Beginn unserer gemeinsamen Reisen aufgefordert, dass er mir an seinem 18. Geburtstag seine Entscheidung mitteilen müsste. Er hatte also fünf Jahre Bedenkzeit.

### Er war dann doch gerade volljährig ...

Das war für mich kein Problem. Ich hatte ja gesehen, was er kann und ich habe ihm vertraut.

### Wie haben Sie ihn dann in das Unternehmen einbezogen?

Zunächst musste er sein Studium erfolgreich absolvieren. Als er sein Diplom hatte, habe ich mein Büro geräumt und bin in ein anderes, kleineres Büro gezogen. Dies übrigens zum Entsetzen unserer Mitarbeiter. Die haben gar nicht verstanden, dass auf einmal im Chefbüro ein junger Hüpfer mit 23 Jahren saß.



### Was haben Sie Ihren Mitarbeitern dazu gesagt?

Ich habe ihnen erklärt: „Ihr müsst euch mit dem Gedanken befassen, dass ich ein Auslaufmodell bin und dass mein Sohn jetzt die Zukunft für das Unternehmen ist.“ Natürlich haben viele versucht, nach wie vor alles mit mir zu besprechen. Aber schon bald haben die gemerkt, wie zielstrebig und konsequent mein Sohn gearbeitet hat. Außerdem war mein neues Büro nicht so gut zu erreichen wie seins. Wichtig war schließlich auch, dass ich ihn sofort zum Geschäftsführer bestellt habe. Er kam also nicht als Sohn auf den Chefsessel, sondern als Geschäftsführer. Nach einem Jahr Probezeit habe ich ihm dann die ersten Anteile an dem Unternehmen übertragen.

### Es handelt sich also um eine sukzessive Übergabe?

Ja. Mein Sohn ist jetzt seit vier Jahren geschäftsführender Gesellschafter, genauso wie ich selbst. Ich habe immer noch die Hauptanteile im Unternehmen, aber er wickelt das ganze administrative Geschäft ab. Und er hat auch die Key-Accounts in Deutschland unter sich.

### Wie sehen Sie jetzt Ihre Rolle im Unternehmen?

Ich kümmere mich um den Export. Wir haben unter der Globalisierung anfangs furchtbar gelitten. Als ältestes Unternehmen auf dem Sektor magnetische Planung und Visualisierungstechnik sind wir Preisführer gewesen. Damals gingen die Preise nur noch in eine Richtung, nämlich nach unten. Eines unserer Luxusmodelle, ein Flipchart, hat vor acht Jahren 300 Euro gekostet. Im Internet bekommen Sie so etwas heute für 145 Euro und weniger. Wir mussten deshalb einen Teil unserer Produktion nach China verlagern, um mit diesen Preisen mithalten zu können. Mit meinen guten Asien-Kontakten konnte ich meinen Sohn unterstützen. Bei mir selbst war es nämlich ganz anders. Ich musste das Unternehmen von einem Tag auf den anderen übernehmen, als mein Vater mit 59 Jahren gestorben ist. Auch das hat mich geprägt und mich veranlasst, meine Nachfolge frühzeitig anzugehen und zu planen.

### Konnte Ihre Bank Ihnen dabei helfen?

Die Bank hat mich aufgrund meines Alters schon relativ früh gefragt, wie denn eventuelle Nachfolger aussehen könnten. Die haben mich als Galionsfigur gesehen und sich gedacht: Wenn dem mal was passiert, er stürzt zum Beispiel bei seinen vielen Reisen ab, was geschieht dann mit dem Unternehmen?

### Bestand ein Notfallplan in der Zeit als Ihr Sohn noch minderjährig war?

Ja, für solche Eventualitäten war ich vorbereitet. Gemeinsam mit meinem Anwalt wurde ein so genannter Notfallkoffer erstellt, der im Todes- oder Krankheitsfall alle wichtigen Kompetenzen und Vollmachten regelte. Es war mir wichtig, den Fortbestand des Unternehmens, aber auch die damit verbundenen Arbeitsplätze zu sichern. Zum Glück musste davon nie Gebrauch gemacht werden.

Interview: Dr. Friedemann Götting-Biwer und Aline Rohrbach, IHK Wiesbaden  
Roland Nestler, RKW Hessen  
Foto: Aline Rohrbach, IHK Wiesbaden  
[www.ihk-wiesbaden.de](http://www.ihk-wiesbaden.de) > Dokument-Nummer 879

## IHK-NACHFOLGETAG

Über seine Erfahrungen zur Unternehmensnachfolge berichtet der Unternehmer Peter A. Holtz-Kathan auch auf dem IHK-Nachfolgetag. Außerdem kann man mit Rechtsanwälten, Steuerberatern, Finanz- und Altersvorsorgeexperten vertraulich über Nachfolgefragen sprechen.

**Termin:** Donnerstag, 9. Februar, 17 Uhr

**Ort:** IHK Wiesbaden, Wilhelmstraße 24-26

**Anmeldung:** IHK Wiesbaden, Jasmine Hoffmann, [j.hoffmann@wiesbaden.ihk.de](mailto:j.hoffmann@wiesbaden.ihk.de) oder Telefon 0611 1500-169

**Produktion + Logistik**

**Wohn- + Geschäftshäuser**

**Büro + Handel**

**1 A Partner vom optimalen Architektenentwurf bis zur schlüsselfertigen Ausführung ...**



BAUUNTERNEHMUNG

**JOEKEL**

ERFAHRUNG AUF DIE MAN BAUEN KANN

Gartenstraße 44  
36381 Schlüchtern

[www.joekel.de](http://www.joekel.de)  
[industriebau@joekel.de](mailto:industriebau@joekel.de)

Telefon: (06661) 84-540  
Telefax: (06661) 84-549

Deutschlands  
**Kundenchampions**  
2011  
[www.deutschlands-kundenchampions.de](http://www.deutschlands-kundenchampions.de)

**... seit über 120 Jahren**

**Planung + Entwicklung**

**Schlüsselfertige Neubauten + Sanierungen**

**Termin + Festpreisgarantie**