

SpiraTec: Erfolgreiche M&A-Strategie mit Fokus auf kulturelle Integration



Am 21. Mai 2025 erhielten wir als Studierende der HWG Ludwigshafen die Gelegenheit, im Rahmen einer Exkursion einen exklusiven Einblick in die M&A-Strategie und Unternehmenskultur der SpiraTec Group zu gewinnen. Die Eindrücke vor Ort waren nicht nur inspirierend, sondern vermittelten auch praxisnah, wie modernes Wachstum in der Industrie 4.0 gelebt wird. Die SpiraTec Group verfolgt eine klar definierte Wachstumsstrategie mit Fokus auf zeitliche, marktbezogene und kostenbedingte Vorteile,

ergänzt durch Verhandlungsmacht, Auslastungsoptimierung durch Netzwerkeffekte sowie eine Erweiterung der Wertschöpfungstiefe. Ziel ist ein nachhaltiger, langfristiger Wertzuwachs, sowohl ökonomisch als auch strukturell. Verantwortlich für die Umsetzung sind Jan Holz und Marcus Staab.

Besonders spannend war für uns der tiefe Einblick in die Post-Merger-Integration (PMI). Dabei wurde deutlich, dass wirtschaftlicher Erfolg allein nicht ausreicht, es kommt entscheidend auf die Integration von Menschen, Strukturen und Kulturen an. Neben wirtschaftlichen und strukturellen Aspekten steht für SpiraTec die kulturelle

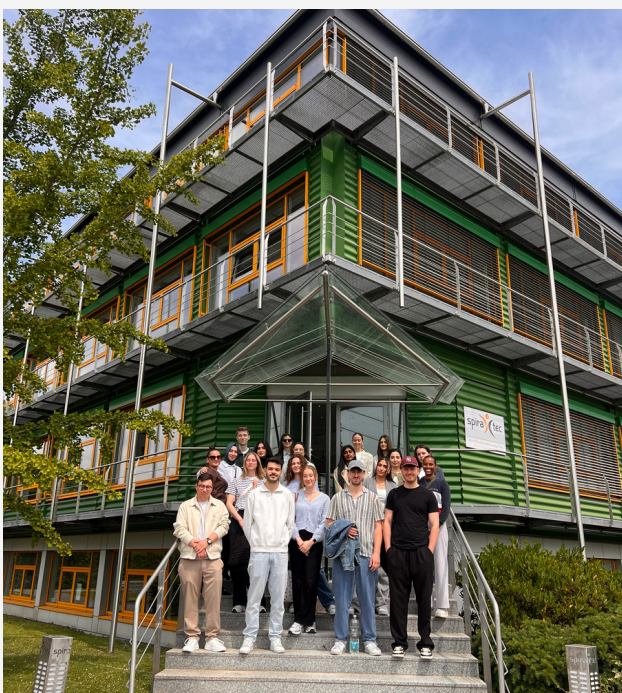


Integration im Mittelpunkt. Offene Kommunikation und eine klare Definition der Integrationsstufen sind dabei essenziell. 2007 gegründet, ist SpiraTec heute mit über 40 Standorten in mehr als 30 Ländern vertreten.

Ein eindrucksvolles Beispiel für eine gelungene Integration stellt die Übernahme der onoff Group dar. Das Unternehmen bringt rund ein Drittel der gesamten SpiraTec-Belegschaft mit ein. Während vorher eine klassische Wachstumsstrategie verfolgt wurde, setzte SpiraTec nach der Übernahme verstärkt auf internationale Expansion im Rahmen der PMI. Besonders interessant für uns war die Einführung des Modells der 'Lines of Business', das eine gezielte regionale und thematische Ausrichtung ermöglicht. Ehemalige Geschäftsführer der onoff Group wurden gezielt in Führungsrollen innerhalb der neuen Struktur integriert – ein klares Zeichen für gegenseitigen Respekt und Vertrauen.



Neben wirtschaftlichen und strukturellen Aspekten steht für SpiraTec die kulturelle Integration im Mittelpunkt jeder Übernahme. Denn kulturelle Differenzen, seien sie regional, unternehmensspezifisch oder persönlich, können selbst erfolgreiche Geschäftsmodelle ins Wanken bringen, wenn sie nicht aktiv gemanagt werden. SpiraTec verfolgt dabei einen ganzheitlichen Ansatz, der über reine Kommunikationsmaßnahmen hinausgeht. Die Kulturen übernommener Unternehmen werden nicht verdrängt, sondern in die gemeinsame Unternehmenskultur integriert. Das fördert Identifikation und Engagement. So auch das Buddy-Konzept als Bindeglied. Jede Niederlassung und jede technische Leitung erhalten erfahrene SpiraTec-Mitarbeitende als Buddys zur Seite gestellt. Auch Assistenzkräfte sind



in dieses Programm eingebunden. Ziel ist die aktive Begleitung und Orientierung während der Integrationsphase. Maßnahmen zur kulturellen Zusammenführung: Workshops, gemeinsame Events, Führungskräfte trainings sorgen für gelebte Nähe – auch über geografische Distanzen hinweg.

Fazit

Wir danken für die Einladung und die spannenden Einblicke. Für uns zeigt die SpiraTec Group, dass organisches und anorganisches Wachstum gelingen kann, mit Weitsicht, Struktur und kulturellem Feingefühl. Der Fall onoff verdeutlicht, dass M&A-Prozesse auch menschlich erfolgreich sein können.