



iStock.com/nortonrsx

Forum M&A Berater

Persönlichkeit und Verhandlungsstil der Rechtsberater - Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem M&A-Berater

15. April 2026

Thesen

„Transaktionen scheitern oder verzögern sich in mehr als 25% der Fälle nicht aufgrund von Inhalten, sondern wegen des Verhaltens der Berater“

„Der Verhandlungsstil des Anwalts beeinflusst den Transaktionserfolg genauso stark, wie der Verhandlungsstil der M&A-Berater/Investmentbanker“

„M&A-Berater muss als „Deal-Captain“ die Anwaltsdynamik verstehen und steuern“

Typische Attribute von Anwälten

- Anwälte sind „**rechthaberisch**“ / „**besserwisserisch**“ - Zitat: „Gott weiß alles, ein Anwalt weiß alles besser“
- Anwälte sind „**Alpha-Tierchen**“, insbesondere M&A-Anwälte - wettbewerbsorientiert / wettbewerbsfokussiert
- Anwälte lernen in ihrer Ausbildung ausschließlich im „**Litigation-Mode**“ zu denken und zu handeln, nicht im „**Collaboration-Mode**“

Typologien von M&A-Anwälten

- Der „**Kampfhund**“: Konfrontation um jeden Preis; agiert in Verhandlungen wie in Gerichtsverfahren; persönliche Angriffe auf die Gegenseite
- Der „**Technokrat**“: stellt die juristischen Themen in den Mittelpunkt; perfektionistisch; detailverliebt; verliert sich in juristischen Feinheiten ohne wirtschaftliche Bedeutung
- Der „**Deal-Killer**“: Übertriebene Risikoaversion; Fokus auf Worst-Case-Szenarien; verliert das kommerzielle Ziel aus den Augen
- Der „**Diplomat**“: sucht immer eine vermittelnde Lösung; scheut die harte Konfrontation; schiebt Entscheidungen auf, um „Trade off-Positionen“ zu schaffen
- Der „**Deal-Maker**“: Lösungsorientiert, versteht kommerzielle Prioritäten, weiß wann Härte nötig ist und wann Kompromisse sinnvoll sind

Typische Risiken durch aggressive Verhaltensmuster

- **Eskalationsspirale:** Aggression erzeugt Gegenreaktion, verhärtet Fronten, Gegenseite geht in „Defensivmodus“
- **Vertrauensverlust:** Erschwert konstruktive und konsensuale Verhandlungen
- **Zeitverlust:** Unnötige Konflikte verzögern Transaktion, erhöhen Risiko des Scheiterns der Transaktion, erhöhen Transaktionskosten
- **Risiko steigt in der Endphase:** Unter Stress verstärken sich negative Verhaltensmuster

Fazit:

- Red Lines klar kommunizieren, aber sparsam einsetzen
- Hart in der Sache, verbindlich im Ton
- Eskalation als bewusstes Mittel, nicht als Standardmodus

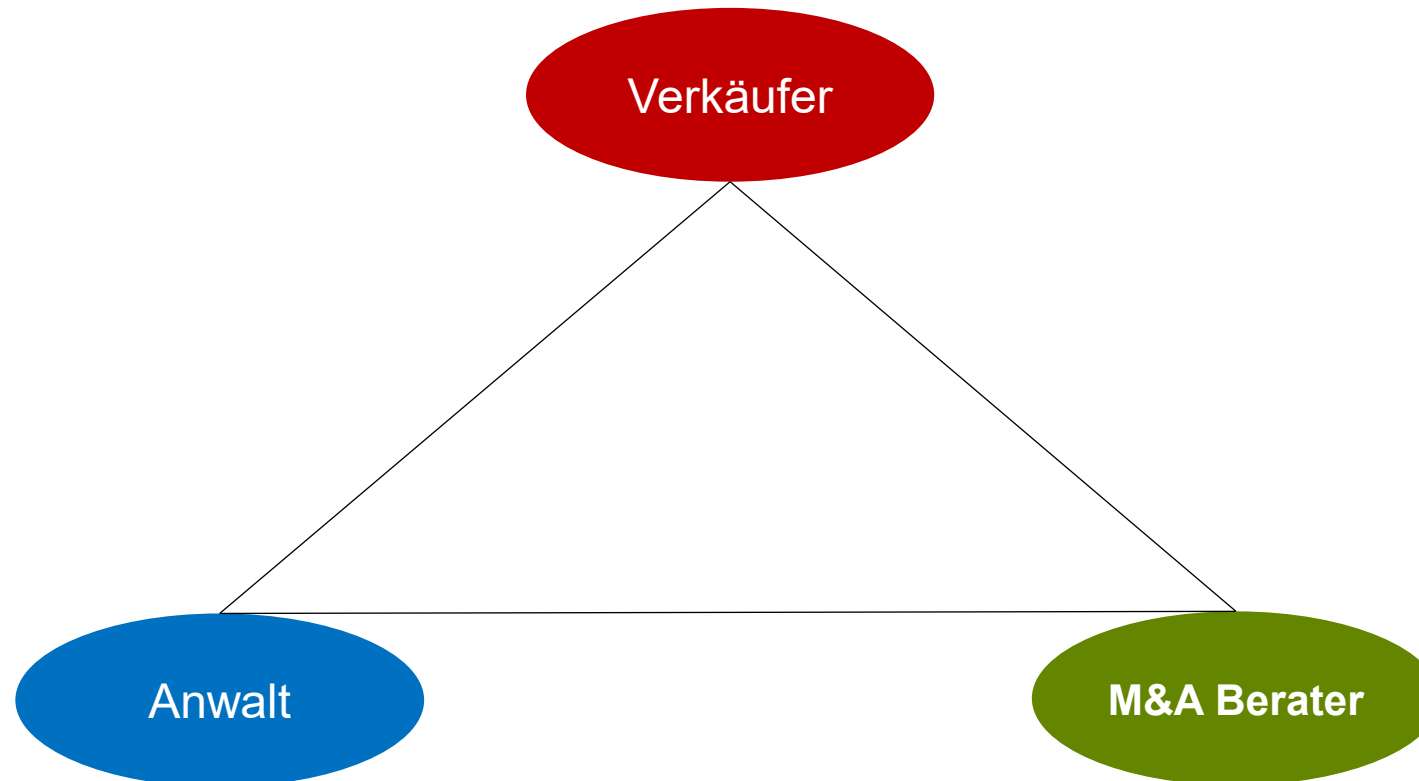
Der Anwalt auf der Gegenseite

- **Persönliche Identifizierung:** *Was treibt ihn wirklich an?*
- **Nicht zum Feind machen:** *Professionelle Kollegialität wahren*
- **Gesichtswahrung ermöglichen:** *Raum für Kompromisse lassen*
- **Direkte Kommunikation suchen:** *Anwalt-zu-Anwalt-Gespräche zur Deeskalation*
- **Kulturelle Sensibilität:** *Unterschiedliche Verhandlungsstile beachten, gerade bei internationalen Transaktionen (US-aggressiv vs. UK-höflich vs. Deutsch-gründlich)*

Optimale Zusammenarbeit zwischen Anwalt und M&A-Berater

- Frühzeitige Abstimmung: Gemeinsame Verhandlungsstrategie vor dem ersten Kontakt mit der Gegenseite
- Empfehlung an M&A-Berater: Frühzeitig mit Anwälten über Verhandlungsstil sprechen
- Anwälte sollten Problemlöser sein, nicht Problemverursacher
- Klare Rollenverteilung: Wer führt wann? Wer ist für welche Themen zuständig? (Kommerzielle vs. rechtliche Themen)
- Feedback-Kultur: Offenes Ansprechen, wenn Anwaltsverhalten problematisch wird
- „Good Cop / Bad Cop“: Bewusster Einsatz unterschiedlicher Rollen kann sinnvoll sein – aber in der Regel nur, wenn gut abgestimmt

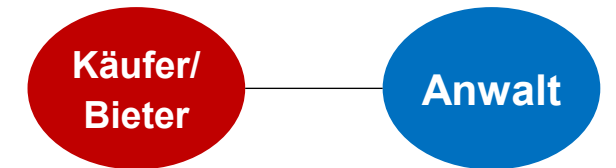
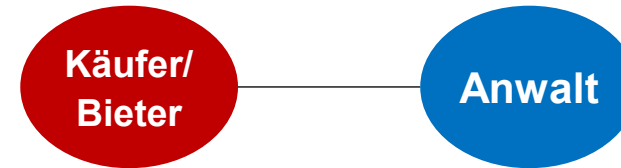
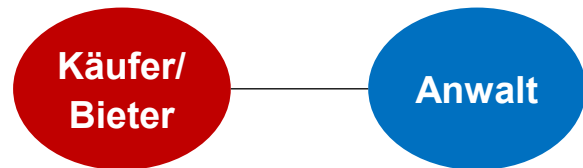
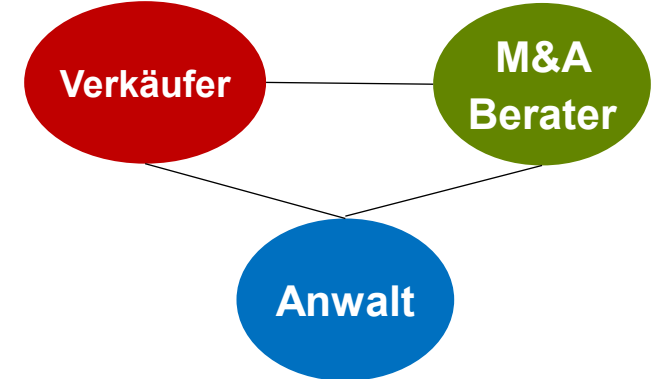
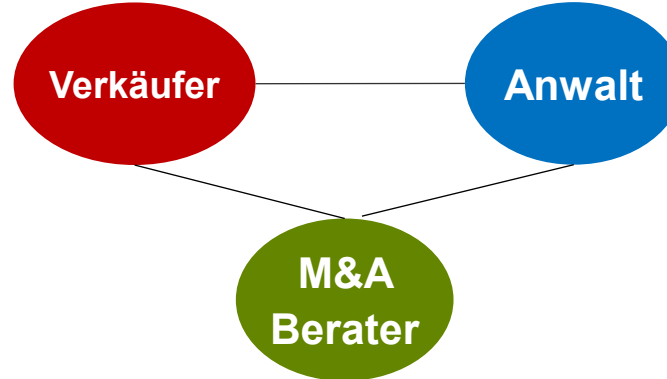
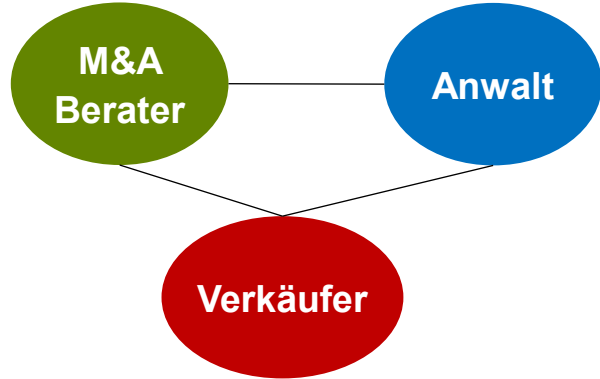
Aufteilung der Verhandlungsstrenge



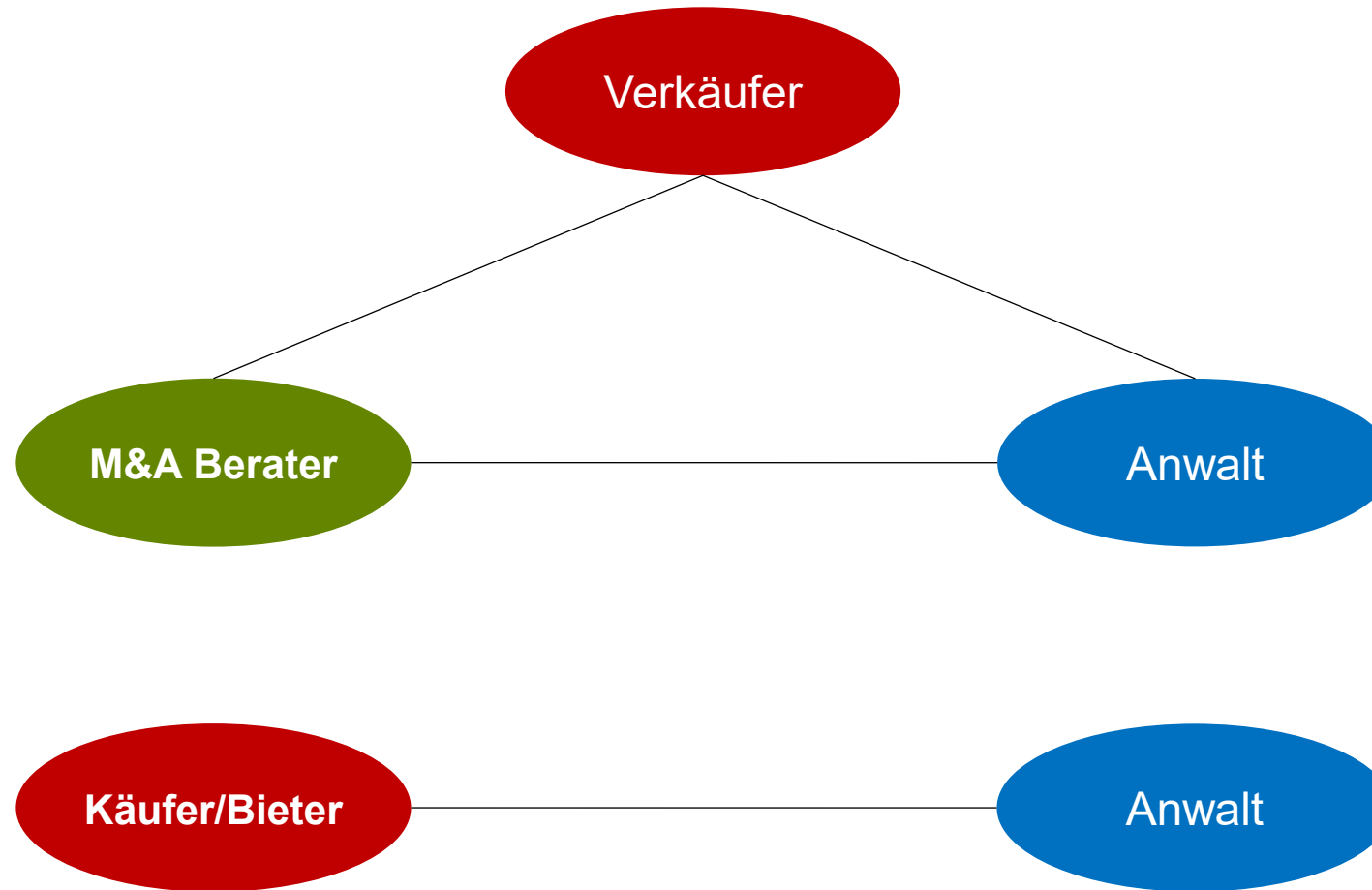
Aufteilung der Verhandlungsstrenge



Aufteilung der Verhandlungsstrenge



Aufteilung der Verhandlungsstrenge



Diskussion

Happy to discuss



**Danke für die
Aufmerksamkeit**