





# Frauen an der Macht

**Management** Noch nie haben Frauen so viele hohe Führungspositionen in der Schweizer Wirtschaft übernommen wie in den letzten 18 Monaten.

## **FRAUEN-POWER**

Anette Bronder, Sabine Keller-Busse, Nina Probst, Marie-France Tschudin (o. v.l.), Severina Pascu (u.l.), Anita Eckardt.



**MARIE-FRANCE TSCHUDIN** ist seit dem 9. Juni Präsidentin von Novartis Pharmaceuticals, dem grössten Umsatzbringer des Konzerns.



**SEVERINA PASCU** führt seit September den Kabelnetzanbieter UPC Schweiz mit 1,3 Milliarden Franken Umsatz und über 1500 Mitarbeitenden.

**N**och tut man sich in Lausanne sprachlich schwer mit der neuen Realität: «Logitech Nominates New Chairperson», meldete der Hersteller von Computerzubehör Anfang Juli. Der Name der Person, die ab September den Verwaltungsrat des Drei-Milliarden-Konzerns leitet: Wendy Becker, zuvor Chefin der Bekleidungsmarke Jack Wills und Marketingleiterin von Vodafone. Ihre Vorgänger bei Logitech, Guerrino De Luca und Daniel Borel, trugen den Titel Chairman. Becker wird von der Frau zur Person. Für Frauen «wurden in der Vergangenheit verschiedene Titelformen benutzt, aber ein Standard scheint sich noch nicht etabliert zu haben. Darum haben wir uns für das geschlechtsneutrale Chairperson entschieden», erklärt Logitech die Versächlichung.

Die sprachlichen Probleme sind ein Symptom jener Unsicherheit, die typisch

ist für den Beginn von neuen Realitäten: Es tut sich endlich was in der Schweizer Managementlandschaft. Noch nie haben so viele Frauen hohe und höchste Führungsjobs übernommen wie in den letzten 18 Monaten. Ursula Nold etwa ist seit einem Monat die erste Präsidentin des Migros-Genossenschaft-Bundes, Jill Ader hat sich im November in der Präsidentenwahl beim Zürcher Headhunter Egon Zehnder gegen CEO Rajeev Vasudeva durchgesetzt, Lara Warner ist seit sechs Monaten Chief Risk Officer bei der CS, ihren bisherigen Job als Compliance-Chefin der Grossbank hat Lydie Hudson übernommen. Severina Pascu ist seit September Chefin des Kabelanbieters UPC, Anette Bronder ist soeben als Chief Operating Officer beim Rückversicherer Swiss Re angetreten, und Sabine Keller-Busse dirigiert seit letztem Jahr bei der UBS als COO rund 20 000 Mitarbeiter.

#### STARKE ROLLEN

Was ins Auge sticht: Diese Frauen bekleiden nicht mehr nur Stabsposten ohne

grossen Einfluss wie Human Resources, General Counsel oder das Ressort Nachhaltigkeit, wo sie intern gerne als «Zierpflanzen» verspottet werden. Sondern sie übernehmen Positionen mit weitreichender Strategie- und Ergebnisverantwortung. Und zwar beherzt: «Als ich den Anruf erhielt und mir der Job angeboten wurde, war für mich klar: Diese Möglichkeit kann ich nicht abschlagen», sagt Marie-France Tschudin. Die 48-jährige Waadtländerin, die sechs Sprachen spricht und 25 Jahre lang Erfahrung in der Pharma- und Biotech-Branche gesammelt hat, ist seit Juni Chefin von Novartis Pharmaceuticals, dem mit Abstand grössten Geschäftsbereich (21,5 Milliarden Dollar Umsatz). Nicht die einzige Frau mit Ergebnisverantwortung in der Novartis-Konzernleitung: Seit Anfang Jahr leitet Susanne Schaffert den Bereich Onkologie mit 13,5 Milliarden Dollar Umsatz. Tschudin sagt: «Wenn wir Frauen mehr Gleichstellung auf der Führungsetage sehen wollen, sind wir fast verpflichtet, solche Angebote anzunehmen.»



**NINA PROBST** wurde letztes Jahr von McKinsey Schweiz als erste Frau mit einem Teilzeitpensum zur Partnerin ernannt.

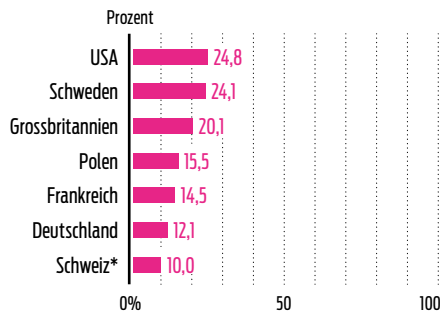


**SABINE KELLER-BUSSE**, seit 2018 COO der UBS, leitet das Corporate Center und hat Führungsverantwortung für rund 20 000 Mitarbeitende.

## Bei Swisscom und Swiss Life sind die Konzernleitungen noch immer reine Herrenclubs.

### Entwicklungsland Schweiz

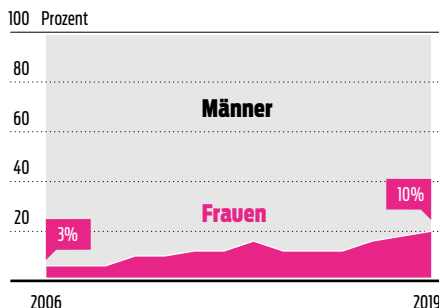
Frauenanteil in der Konzernleitung der jeweils grössten 30 börsenkotierten Unternehmen



Quelle: AllBright Stiftung, Stockholm/Berlin 2019; \* Schillingreport 2019

### Fortschritt auf tiefem Niveau

Entwicklung des Frauenanteils in den SMI-Geschäftsleitungen



Quelle: SMI-Unternehmen

Insgesamt sind bei Novartis ein Viertel der Konzernleitungsmitglieder weiblich - der zweitgrösste Frauenanteil unter den SMI-Konzernen. Noch grösser ist dieser Anteil im Topmanagement der SMI-Konzerne nur bei Zurich. Im elfköpfigen Verwaltungsrat der Versicherung sitzen fünf Managerinnen. Von zehn Mitgliedern der Konzernleitung sind drei Frauen: Das Geschäft in Lateinamerika führt Claudia Dill, jenes in Nordamerika Kathleen Savio. Anfang Juli wurde zudem Alison Martin, Jahrgang 1974, zum CEO EMEA und Bank Distribution ernannt, sie bleibt vorübergehend auch noch Group Chief Risk Officer. Vor Zurich, wo sie 2017 anheuerte, war sie globale Chefin des Life & Health Management Business der Swiss Re.

Am anderen Ende der Skala stehen im SMI die Swisscom und der Versicherer Swiss Life, wo die Konzernleitungen noch immer reine Herrenclubs sind. Sie sind keine Einzelfälle: In nur 49 Prozent der Schweizer Unternehmen sitzen Frauen in der Geschäftsleitung, immerhin acht ▶



**ANITA ECKARDT** übernimmt auf 1. September beim Baukonzern Implen die Konzernsparte Spezialitäten mit 1000 Mitarbeitenden.



**ANETTE BRONDER** hat bei Techfirmen wie T-Systems und Vodafone Karriere gemacht. Seit Anfang Juli ist sie COO der Swiss Re.

## Ex und weg

Was haben Andreas Schmid und Philipp Hildebrand gemeinsam? Sie haben als Firmenlenker Fehler gemacht, deswegen den Job verloren - nicht aber ihre Karrieren. Schmid brachte 2006 als VR-Präsident von Kuoni Management und Boardmitglieder gegen sich auf, weil er mit einem Konkurrenten über eine Fusion verhandelt hatte, und musste den Hut nehmen. Er ist nun Präsident des Flughafens und hat weitere Ämter inne, so das Präsidium der Helvetica Capital. Hildebrand verlor 2012 seinen Job als Nationalbank-Präsident wegen privater Devisingeschäfte. Noch im selben Jahr feierte er als Vice Chairman von BlackRock sein Comeback. Derzeit wird er als Nachfolger von CS-Präsident Urs Rohner gehandelt.

Eine zweite, dritte, vierte Chance gibt es für Frauen in der Regel nicht. Pamela Thomas-Graham war 2010 vom damaligen CEO Brady Dougan in die CS-Konzernleitung geholt worden. Sie war intern stets umstritten. Dougans Nachfolger Tidjane



Thiam kippte sie erst aus dem obersten Reigen, wenig später war sie ganz weg. Seit 2016 bloggt die heute 56-Jährige über Mode, Beauty, Reisen, Autos und Bücher.

Nelly Wenger, technische Direktorin der Expo.02, war von September 2005 bis Ende 2006 Chefin von Nestlé Schweiz - als erste Frau. Eine Luxus-Plastikverpackung für Cailler-Schoggi entpuppte sich als Flop und kostete sie schliesslich den Job. Sie ist in Corporate Switzerland nie mehr aufgetaucht. Heliane

Canepa war 2001 bis 2007 höchst erfolgreiche CEO der schweizerisch-schwedischen Nobel Biocare und verlor ihren Job nicht wegen eines Fehlers, sondern offiziell als Ergebnis eines geplanten Nachfolgeprozesses. Das Präsidium des Zahnimplantateherstellers wurde ihr zwar offeriert, sie wollte es aber nicht. Heute ist sie Mitbesitzerin und VR-Delegierte des FC Zürich - quasi eine Familienfirma, ihr Mann ist der Präsident.

### AUF NIMMERWIEDERSEHEN

Pamela Thomas-Graham, Nelly Wenger, Heliane Canepa (v.l.): erst top, dann flop, dann weg.

# Auffallend viele der neuen Topmanagerinnen stammen aus dem Ausland.

► Prozent mehr als letztes Jahr. «Nach wie vor bleibt ein ausgewogener Gender Mix in den Geschäftsleitungen ein Generationenprojekt», kommentiert Guido Schilling, Herausgeber des nach ihm benannten Schillingreports. 2006 mass der Kadervermittler erstmals den Frauenanteil und kam auf drei Prozent. 13 Jahre später sind es zehn Prozent - zu wenige, um einen echten Unterschied zu machen, zu viele, um die Hoffnung zu begraben. In den KMUs sind es hierzulande immerhin schon 21 Prozent, wie eine aktuelle Studie von EY unter 710 Schweizer Mittelständlern zeigt.

## NEUER WIND

In der Politik, in den Ämtern und den Verwaltungen herrschen mehr Frauen als in der Privatwirtschaft: Europäisch sind die Toppositionen mit Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen und EZB-Präsidentin Christine Lagarde erstmals weiblich besetzt. In der Schweiz sind seit dem Amtsantritt der Bundesrätinnen Karin Keller-Sutter und Viola Amherd letzten Herbst wieder drei der sieben Mitglieder der obersten Regierung krawattenlos. Auf der Ebene darunter weht ebenfalls ein frischer Wind: Die Staatssekretärin für internationale Finanzfragen, Daniela Stoffel, hat ihr Amt im März angetreten, die Staatssekretärin für Bildung, Forschung und Innovation, Martina Hirayama, vergangenen Juli. 18 Prozent weibliche Topkader meldet der öffentliche Sektor, zwei Prozent mehr als letztes Jahr, Tendenz steigend: 2018 wurden 38 Prozent der vakanten Spitzenpositionen mit Frauen besetzt. «Der öffentliche Sektor hat schon lange erkannt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Schlüssel zu einer ausgewogenen Gender Diversity ist», sagt Schilling, «deshalb

gelingt es der öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich gut, qualifizierte weibliche Topkader zu gewinnen.» Denn: Frauen brauchen planbare Stellen - «und die gibt es in der Verwaltung eher als in einer Grossbank», so Schilling.

Oder bei Dienstleistern, wie das Beispiel Nina Probst zeigt: Die Mutter eines fünfjährigen Sohns und einer dreijährigen Tochter wurde letztes Jahr als erste Teilzeit-Partnerin in die Spitze von McKinsey Schweiz berufen. Was zu ihrem Erfolg beigetragen hat: Probst hat konsequent auf ihre Stärken gebaut, nämlich die Themen Soft Skills, Organisation, Transformation, Verhaltensänderungen. Heute leitet die gebürtige St.Gallerin von Genf aus den europaweiten Social Sector Hub mit einem 80-Prozent-Pensum und sagt: «Ich hätte die Position nicht angenommen ohne Teilzeitregelung.» Consultingfirmen und Anwaltskanzleien seien für solche Modelle ideal: «Bei uns zählt das Resultat. Wann jemand die Arbeit macht, ist nicht sehr wichtig», sagt Probst, die vor ihrer Beraterzeit als Anwältin bei Bär & Karrer tätig war.

Immer mehr Kanzleien ermöglichen Frauen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen den Sprung auf die höchste Hierarchiestufe Partner. Urs Schenker von Walder Wyss, einer der wichtigsten Wirtschaftsanwälte der Schweiz, fordert auch seine Klienten auf, mit gutem Beispiel voranzugehen: «Von allen VR-Präsidenten in grossen oder kleineren Firmen weiss ich, dass Frauenförderung ein grosses Thema ist. Der Fisch stinkt vom Kopf her, aber er strahlt auch vom Kopf her», sagt er. «Und wenn die Mitarbeiterinnen überzeugt sind, dass der VR-Präsident Frauen fördert, dann strahlt diese Haltung in die Organisation ab.»

## Aufsteigerinnen



**Wendy Becker**  
Neue VR-Präsidentin  
Logitech.



**Ursula Nold**  
Neue Präsidentin Migros-  
Genossenschafts-Bund.



**Jill Ader**  
Neue VR-Präsidentin  
Egon Zehnder.



**Lydie Hudson**  
Neue Chief Compliance  
Officer bei CS.



**Lara Warner**  
Neue Chief Risk Officer  
bei CS.



**Alison Martin**  
Neue CEO EMEA und Bank  
Distribution Zurich.

Gründe für den niedrigen Frauenanteil gibt es viele, strukturelle, kulturelle, individuelle. Häufig ist es eine Frage des Selbstbewusstseins: «Frauen schätzen sich selbst tendenziell niedriger ein als Männer», sagt Severina Pascu, seit September Chefin von UPC Schweiz mit 1,3 Milliarden Franken Umsatz und über 1500 Mitarbeitern. «Studien zeigen, dass sich Männer fähig für einen Job fühlen, wenn sie 60 Prozent der Anforderungen erfüllen. Bei Frauen sind es 100 Prozent.» Sie selber denke nicht in diesen Kategorien: «Ich wuchs mit Eltern und Grosseltern auf, die mich immer ermutigten, gross zu träumen und die eigenen Grenzen zu verschieben.» Der Handball - Pascu spielte mehrere Jahre als Kreisläuferin in der rumänischen Jugendliga, bis sie sich gegen eine Profikarriere entschied - war dabei entscheidend für sie: «Dort lernte ich mit Niederlagen umzugehen, mich dadurch zu verbessern und zu träumen, eines Tages das Endspiel zu gewinnen.»

## RESPEKT UND VERTRAUEN

Auch Sabine Keller-Busse hatte keine Angst vor der eigenen Courage: «Als ich 2018 zum Group Chief Operating Officer der UBS ernannt wurde, war das ein Sprung von einigen tausend auf Zehntausende Mitarbeitende», erinnert sich die 54-Jährige. «Für einen solchen Schritt braucht es Respekt vor der neuen Aufgabe, aber auch ein gesundes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten.» Jetzt arbeitet die Managerin im «Herzen der Bank», wie sie es selber ausdrückt: «Wir sorgen dafür, dass alles läuft, und haben einen grossen Einfluss darauf, welche Erfahrungen unsere Kunden mit der UBS als Bank machen.»

Auffällig viele der neuen Topmanagerinnen der Schweiz stammen aus dem Ausland: Severina Pascu aus Rumänien, Susanne Schaffert bei Novartis und Anette Bronder bei Swiss Re aus Deutschland, Lara Warner und Lydie Hudson bei der CS aus den USA, die Präsidentinnen von Egon Zehnder und Logitech, Jill Ader und Wendy Becker, aus Grossbritannien, ►

## Nicht ohne Männer

Für den Aufstieg auf der Karriereleiter braucht es mehr als Performance. Selbstvertrauen etwa, das Glück, im richtigen Moment am richtigen Ort zu sein - und Connections. Frauennetzwerke wie Business and Professional Women (BPW) mit Ablegern in über 100 Ländern weltweit bringen Frauen zusammen und fördern den Austausch. Bringen sie Frauen die Karriereleiter hoch? Wohl kaum. 90 Prozent der Personalentscheide werden nämlich von Männern gefällt.

«Man muss schauen, dass man mit Leuten zusammenkommt, mit denen es relevanten beruflichen Austausch gibt», sagt Anita Eckardt, Implenia-Geschäftsleitungsmitglied, «wenn immer nur Frauen das Thema sind, ist das weniger wertvoll.» UPC-Chefin Severina Pascu findet Frauennetzwerke durchaus geeignet, um Bewusstsein fürs Genderthema zu schaffen und sich gegenseitig mit Karrieretipps zu stärken: «Wichtig ist aber, Männer im Netzwerk zu haben, die weibliches Karrierestreben aktiv unterstützen.» Ein Netzwerk ohne Männer ist kein Karrierenetzwerk, schliesslich halten diese das Gros der Machthebel in der Hand. «Solange nur so wenige Führungspositionen mit Frauen besetzt sind, sollte man sich nicht alleine auf Frauennetzwerke konzentrieren, sondern auf gemischte», sagt darum auch McKinsey-Partnerin Nina Probst.

Genau das ist Kern des 2013 gegründeten Netzwerks Advance. Mitglieder sind rund 100 Schweizer Unternehmen - von ABB bis Zurich. Das erklärte Ziel: bis 2020 mindestens 20 Prozent aller Führungspositionen durch Frauen besetzen. Advance, unter anderem von der Ikea-Schweiz-Chefin Simona Scarpaleggia mitgegründet, versteht sich nicht als Network für Frauen, sondern für eine Sache - konsequenterweise mit Männern an Bord.

# Der Aufschwung der Frauen in der Schweizer Wirtschaft wird weitergehen.

► ebenso wie Alison Martin bei der Zurich. In diesen Ländern sind die Frauenquoten deutlich höher als in der Schweiz (siehe Grafik auf Seite 33). «Diese Frauen kommen aus einem ganz anderen gesellschaftlichen Wertgefüge», sagt Schilling dazu, «wir hier in der Schweiz sind total rückständig.» Diese Erfahrung macht auch Anita Eckardt, obwohl sie es vermutlich nie so direkt ausdrücken würde. Eckardt übernimmt am 1. September die Leitung der neu geschaffenen Division Spezialitäten mit 1000 Mitarbeitern beim Baukonzern Implenia. Die gebürtige Dänin sagt es so: «In meiner Heimat ist es selbstverständlich, dass Frauen in VR und Geschäftsleitung ihren Job machen. Da wird nicht darüber gesprochen, wie die Frau Familie und Job vereinbart - es ist selbstverständlich, dass beide Partner das tun.» Drei Kinder im Alter von 10, 16 und 17 Jahren hat Eckardt. Dass sie mit ihrem Mann, Unfallchirurg am Unispital Basel, die Familienaufgaben gemeinsam bewältigt und beide weiterhin ihre Karriere verfolgen, war für sie Voraussetzung für die Familiengründung. Ihr Erfolgsrezept: In 20 Jahren in der Baubranche hat sie immer wieder Positionen gesucht, in denen sie Neues lernen konnte - und in denen die Chefs oder Chefinnen sie nicht nur forderten, sondern auch förderten.

### ERST DER ANFANG

UPC-Frau Severina Pascu wurde in ihrer Heimat Rumänien gesellschaftlich ebenfalls anders geprägt als die meisten Schweizerinnen: «Der Kommunismus hatte viele Fehler, aber eine positive Seite - Männer und Frauen sind in Chancengleichheit aufgewachsen», erinnert sie sich. «Es gab keine Jobs, die nur ein Mann hätte bewältigen können.» Dementsprechend teilt sie sich mit ihrem Mann - als Partner bei der Unternehmensberatung Roland Berger selber in einer anspruchsvollen Kaderposition - die Erziehung der beiden Kinder (6 und 10): «Mein Mann versteht, dass es eine gemeinsame Verantwortung ist.»

Auch McKinsey-Partnerin Probst pflegt mit ihrem Mann eine «sehr ausgeglichene

Rollenverteilung», wie sie sagt. Der Mittwoch ist für sie sakrosankt, dann ist sie daheim und akzeptiert konsequent keine Meetings. Es braucht viel Planung und Koordination, um zwei Kaderjobs und zwei Kinder unter einen Hut zu bringen: So hängt in ihrer Küche ein Excel-Kalender, wo jeder seine Reisepläne einträgt; sie selber versucht, maximal eine Nacht pro Woche weg zu sein, und hat ihre Klientenbasis daher sehr lokal in Genf und Umgebung aufgebaut. Ohne Nanny geht es trotzdem nicht. Implenia-Frau Eckardt hatte es im dänischen Sozialsystem mit vier Monaten Mutterschaftsurlaub, zwei Monaten Vaterschaftsurlaub und kostenloser Kinderbetreuung noch vergleichsweise einfach. «Die Schweiz hingegen hat echte strukturelle Probleme, wenn man sich die Kosten für Nannys, die Wartezeiten für Kinderkrippen und die Regelung des Vaterschaftsurlaubs anschaut», sagt Probst. «Wie will man da Equality erreichen?»

Mit Flexibilität und Kreativität, würde Anette Bronder (52) antworten. Seit Juli ist die Deutsche, Mutter von zwei fast erwachsenen Kindern, als Chief Operating Officer verantwortlich für das operative Geschäft der Swiss Re: «Ich habe Vokabeln via Skype abgefragt, Bleistifte bei Amazon bestellt und den Kuchen für das Fest in der Schule halt am Flughafen gekauft, weil mein Flieger Verspätung hatte und ich keine Zeit, selber einen zu backen.» Die Ex-IT-Managerin (Deutsche Telekom, Vodafone, HP) soll bei der Swiss Re die Digitalisierung beschleunigen. Und sie will Frauen in ihrer Firma fördern: «Die Frauen müssen das aber auch wollen, aus tiefstem Inneren. Ich bin überzeugt davon, dass Leidenschaft dazugehört, um für Firmen erfolgreich zu sein und Ergebnisse zu schaffen.» Auch UBS-Frau Keller-Busse, UPC-Chefin Pascu und Novartis-Managerin Tschudin unterstützen gezielt ihre Kolleginnen.

Gerade erst hat sich das Parlament für Richtwerte von Frauenanteil im Management und in den Verwaltungsräten ausgesprochen: 20 bzw. 30 Prozent sollten es zumindest sein. Sitzen mehr Frauen im VR,

## Top in der Politik



**Viola Amherd**  
führt seit Januar das  
Verteidigungsdepartement  
(VBS).



**Karin Keller-Sutter**  
übernahm im Bundesrat  
die Rolle der  
Justizministerin.



**Christine Lagarde**  
ist nominiert als Präsidentin  
der Europäischen  
Zentralbank (EZB).



**Ursula von der Leyen**  
beginnt im November  
als Präsidentin der  
Europäischen Kommission.

so der Hintergedanke, kommen auch mehr ins Topmanagement: Schliesslich besetzt der VR die Konzernleitung. Bei den erfolgreichen Managerinnen selbst stösst die Quote aber auf wenig Gegenliebe. «Die meisten Frauen, die ich kenne, wollen in Rollen arbeiten, weil sie selber etwas beigetragen haben, nicht aufgrund eines angeborenen Merkmals», sagt Implenia-Frau Eckardt. «Bei der Besetzung einer Rolle sollte immer die beste Qualifikation im Mittelpunkt stehen», meint auch Keller-Busse, «bei zwei gleich qualifizierten Kandidaten - einem Mann und einer Frau - sollte allerdings die Frau die Chance bekommen.»

### NACHHALTIGER TREND

Quoten? Im Notfall - so der Tenor unter den neuen Chefinnen, wenn nichts anderes dem Frauenanteil Flügel verleiht. «Ich bin nicht generell dafür, aber dort, wo es ganz offensichtlich grosse Lücken gibt und einfach nichts geht, kann eine Quote durchaus zielführend sein», sagt etwa Anette Bronder. Einzig UPC-Chefin Pascu ist pro Quote: «Wichtig ist auch, was die Konsequenzen sind, wenn die Quote nicht erfüllt wird», sagt sie in Anspielung auf den Parlamentsbeschluss, der in diesem Fall nur eine Erklärungspflicht, aber keine Sanktionen vorsieht. «Es hat ja auch Folgen, wenn man auf der Strasse mit 50 unterwegs ist, wo 30 erlaubt sind!»

Doch auch ohne Quote qualifizieren sich immer mehr Frauen für das Topmanagement. In den Kaderschmieden, welche die Hoffnungsträger auf Spitzenpositionen vorbereiten, steigt der Frauenanteil stetig: beim IMD in Lausanne im MBA-Lehrgang etwa von 19 auf 28 Prozent in den letzten drei Jahren, im Executive MBA von 11 auf 27 Prozent seit 2013.

Klar ist also: Der Aufschwung der Frauen in der Schweizer Wirtschaft wird weitergehen, momentan vielleicht noch verhalten, aber sich zunehmend beschleunigend. Und irgendwann werden auch die sprachlichen Probleme verschwunden und es ganz selbstverständlich sein, die Ernennung einer Chairwoman anzukündigen. ■



## New Honda V6

*Lassen Sie sich mitreissen*

BF175 / BF200 / BF225 / BF250

Jetzt mit CHF 1'000.- Montageprämie



Die neuen BF175, BF200, BF225 und BF250 wurden mit einem neuen, geschmeidigen Design komplett überarbeitet und vereinen ultimative Power mit legendärer Zuverlässigkeit, dank unseres 3.6L V6-Motors. Verbesserte Korrosionsbeständigkeit, reduzierte Wartungszeit und mehrere Takeloptionen sorgen dafür, dass Sie Ihre Zeit auf dem Wasser optimal nutzen können. Nun müssen Sie sich nur noch mitreissen lassen.

