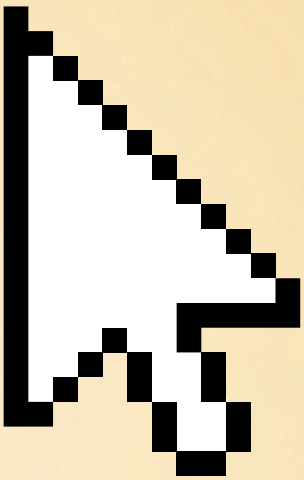
B

E

episode

2 | 2026

P



Arbeit, die passt

Attraktive Arbeitgeberin
Was bedeutet heutzutage «attraktiv»?

Langzeitplanung Bau und Entwicklung
Blick nach vorn auf Bauvorhaben

Interview
Fragen an die Leiterin Personal der BEP-Geschäftsstelle

GV 2026
Rückblick mit Bildern

Editorial **4**

Langzeitplanung Bau und Entwicklung **6**

Fragen an die Fachfrau **10**

Blick über den Tellerrand **12**

Was bedeutet attraktiv auf der Geschäftsstelle? **15**

Rückblick auf die 116. BEP-Generalversammlung **16**

Infos aus der Geschäftsstelle **18**

Aus dem Vorstand **22**

BEP-Power **24**

Impressum
Herausgeberin: BEP Baugenossenschaft
Redaktion: Elena Müller
Gestaltung und Titelseite: Giger Grafik, giger-grafik.ch
Fotos: Reto Schlatter, retoschlatter.ch
Druck: Vögeli AG
Papier: Pureprint naturweiss

© BEP Baugenossenschaft des eidg. Personals
Imfeldstrasse 60, 8037 Zürich, 044 368 66 11
info@bep-zuerich.ch, www.bep-zuerich.ch
September 2026

Liebe Leserinnen, liebe Leser



Die BEP Baugenossenschaft steht bei zwei elementaren Faktoren im Wettbewerb mit anderen Unternehmen: beim Kauf von Liegenschaften, um ihre Wachstumsstrategie umzusetzen, und bei der Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte. Gemäss einer Unternehmensbefragung von Swissstaffing und Sotomo (2024) bekunden 78 Prozent der Schweizer Betriebe Mühe, passende Führungs- und Fachkräfte zu finden. Die BEP bildet hier keine Ausnahme. Baugenossenschaften sind per se ein Randphänomen im Markt. Weniger als zwei Prozent der Wohngebäude in der Schweiz befinden sich im Besitz gemeinnütziger Bauträger. Die Anstellungsbedingungen der BEP sind noch heute geprägt von den älteren Generationen und gewichten Aspekte wie Arbeitsplatzsicherheit, lange Betriebszugehörigkeit und solide Vorsorgeleistungen stark. Dazu kommt, dass mit dem Firmennamen «Baugenossenschaft des eidgenössischen Personals» konservative, verwaltungsnahe Haltungen konnotiert sind.

Wie kann es der BEP unter diesen Voraussetzungen erfolgreich gelingen, passende Mitarbeitende zu finden? Die Lösung liegt im Zusammenspiel verschiedener Faktoren.

Mitwirken
In einer internen anonymisierten, mehrdimensionalen Mitarbeitendenbefragung (letztmals 2023, nächstes Mal 2027) können die Mitarbeitenden zu verschiedenen Themen in strukturierter Form Rückmeldung geben. Daneben bieten die Vorgaben der BEP-Strategie 2030 laufend Möglichkeiten, sich aktiv einzubringen. Daraus entstehen in den verschiedenen Bereichen Handlungspläne, die zur kontinuierlichen Verbesserung genutzt werden, dem Motto folgend: «Mehr gestalten und weniger verwalten».

Teamgeist
Die Teams der Geschäftsstelle sind divers aufgestellt. Die Geschlechterverteilung hat aktuell das Verhältnis von 52 Prozent Frauen und 48 Prozent Männern, das Durchschnittsalter beträgt rund 46 Jahre und reicht von der 15-jährigen Lernenden bis zur Mitarbeiterin, die in wenigen Monaten ordentlich pensioniert wird. Seit diesem Jahr ist die BEP nicht mehr nur für technische Hauswart:innen Ausbildungsbetrieb, sondern auch für die kaufmännische Berufslehre. Die Diversität von Alter, Geschlechter und fachlichen Hintergründen trägt massgeblich zur Entwicklung eines positiven Geistes und zur Attraktivität der BEP als Arbeitgeberin bei.

Arbeitsinstrumente
Die Arbeitsinstrumente entsprechen mittlerweile den heutigen Anforderungen an eine effiziente und mit moderner Technologie unterstützte Arbeitsweise. Das ist für sich betrachtet noch kein Alleinstellungsmerkmal, entkräftet jedoch allfällige Vorbehalte von Bewerbenden gegenüber der BEP als «altehrwürdige Amtsstube». Auch bei einem Stellenwechsel von der BEP weg bringen unsere Mitarbeitenden aktuelles Wissen zum Einsatz der gängigsten Instrumente mit. Durch die gezielte Unterstützung und Förderung von Weiterbildungen wird zudem sichergestellt, dass das Wissen, nicht nur zu den Arbeitsinstrumenten, aktuell bleibt und vertieft wird. Praxistransfers in Form von Lunchlearnings oder Informationsstände anlässlich der Personalsitzungen gehören selbstverständlich mit zum Repertoire.

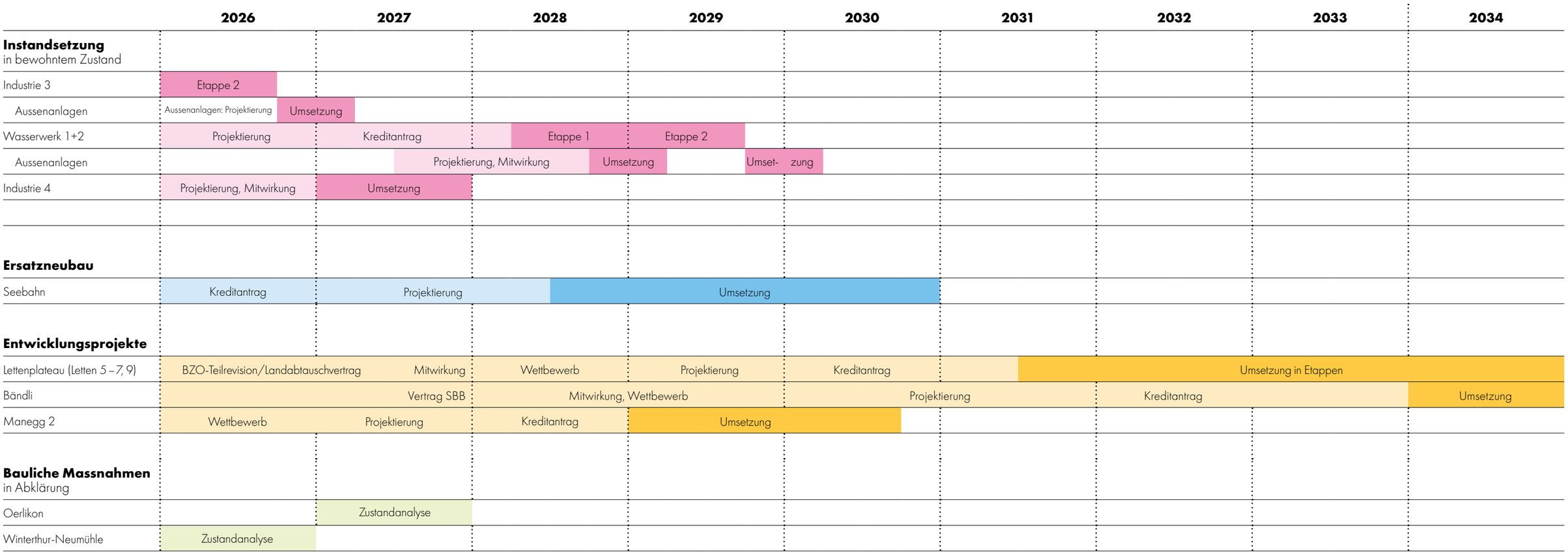
Perspektive
Die in dieser episode beschriebene Langzeitplanung Bau bringt uns nicht nur dem übergeordneten Ziel «Mehr gemeinnütziger Wohnraum» näher, die Projekte in der Pipeline sind auch eine wichtige Motivation für unsere Mitarbeitenden. Dazu gehört ebenfalls die Verlegung der Büroräumlichkeiten der Geschäftsstelle von der Imfeldstrasse in die umgebaute Manegg 2. Dieser Zusammenzug eröffnet die Möglichkeit, dass alle unter einem Dach arbeiten, was die bereichsübergreifende Zusammenarbeit erleichtert. Abgesehen davon ist das ein spannendes, nicht alltägliches Projekt. Die Mitwirkung auf unterschiedlichen Stufen bietet unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Kompetenzen einzubringen, neue Erfahrungen zu sammeln und den Veränderungsprozess aktiv mitzugestalten.

Die vielschichtigen Herausforderungen des Arbeitsalltags in einer Baugenossenschaft, die unterschiedlichsten Biografien und die Tatsache, dass unsere Mitarbeitenden an verschiedenen Stellen im Leben stehen, finden in der BEP zusammen. Für mich ist es immer wieder faszinierend zu beobachten, wie gut dieses Zusammenspiel funktioniert und wie die unterschiedlichen Generationen mit ihren Erfahrungen und Perspektiven voneinander lernen. Gleichzeitig ist es sehr bereichernd, ein Teil davon zu sein. Es erfüllt mich mit Stolz, dass unsere Mitarbeitenden und die Vorstandsmitglieder die Verantwortung für die Geschichte und Weiterentwicklung der BEP Baugenossenschaft so umsichtig wahrnehmen und zahlreiche Erfolge feiern dürfen. Ich spüre dabei viel Unterstützung der Mitglieder. Für mich als Vertreter der Generation X beinhaltet dieses Wirgefühl die Sinnhaftigkeit meiner Aufgabe. Wir alle zusammen sind die BEP, heute und hoffentlich noch ganz lange.

Martin Uebelhart
Geschäftsführer



Langzeitplanung Bau und Entwicklung



Laufender Unterhalt

Liegenschaft	Baujahr	Instandsetzung Küche / Bad	Instandsetzung Hülle	Instandsetzung Umgebung
Industrie 1	1915	2006/2006	2006	2006
Industrie 2	1920	2017	2017	2017
Letten 1	1923	2013/2013	2013	2013
Letten 2	1923	2011/2011	2011	2011
Letten 3	1923	2010/2010	2010	2010
Letten 4	1925	2020/2020	2020	2020
Letten 8	1960	1995/1995	1995	2021, 2025
Waid	2016			
Stüssi	1917	2019/2019	1999	2021

Liegenschaft	Baujahr	Instandsetzung Küche / Bad	Instandsetzung Hülle	Instandsetzung Umgebung
Manegg 1	2022			
Urdorf	1969	2012/2012	1991	1991
Oberglatt	1973	2017/2017	2001	2017
Wallisellen	1974	2019/2019	2003	2020
Effretikon	1966	1992/2023	1992	1992
Dietikon-Hofäcker	2015			
Dietikon-Limmatfeld	2019			
Winterthur-Lind	1962	1993	1993	

Langzeitplanung Bau und Entwicklung

Die Langzeitplanung bleibt geprägt von anspruchsvollen Genehmigungsprozessen, sich verändernden Rahmenbedingungen und Verschiebungen in den Bauprojekten. Die erste Etappe der Instandsetzung von Industrie 3 konnte 2025 erfolgreich abgeschlossen werden, die zweite ist in vollem Gange. Bei Manegg 2 hat der Studienwettbewerb ein Siegerteam hervorgebracht – ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zur Umnutzung des Gebäudes für Wohnzwecke. Das Konzept wird am Mitwirkungsanlass im November präsentiert. Für das Lettenplateau konnten wichtige Weichen gestellt werden. Bei der Siedlung Bändli erfordert die Revision der Bauzonenordnung (BZO) eine Neubeurteilung der bisherigen Planung und eröffnet gleichzeitig neue Entwicklungsmöglichkeiten. Das Projekt Seebahn konnte im November 2025 die Volksabstimmung für sich entscheiden – ein wichtiger Erfolg nach einem anspruchsvollen politischen Prozess. Die Entwicklungen der vergangenen Jahre zeigen, wie schwierig es ist, für ein vielfältiges Portfolio eine verbindliche Langzeitplanung zu machen. Umso wichtiger bleiben eine vorausschauende Planung, flexible Lösungen und die Bereitschaft, auf neue Rahmenbedingungen zu reagieren.



Balkonanbau in der Industrie 3

Instandsetzungen in bewohntem Zustand

Industrie 3

Im November 2025 wurde die erste Etappe entlang der Albertstrasse beendet. Im April 2026 folgte der Startschuss für die Realisierung der zweiten Etappe. Die Umsetzung findet wie in der ersten Etappe strangweise von Haus zu Haus statt. Die Arbeiten in den Wohnungen werden in der zweiten Etappe bis November 2026 abgeschlossen sein. Sobald die Containerprovisorien aus dem Innenhof entfernt sind, folgen die Umgebungsarbeiten im Innenhof. Bis Frühjahr 2027 werden auch diese Arbeiten abgeschlossen sein, und das Projekt findet seinen Abschluss. Hier einen herzlichen Dank an die Mieter:innen der Siedlung für ihre Mitarbeit, damit die «Sanierung im bewohnten Zustand» gelingen konnte.
Baumassnahmen: Badsanierung, Balkonanbau, Dachsanierung und PV-Anlage, neue haustechnische Erschliessung sowie Massnahmen im Untergeschoss, Anpassung der Innenhofgestaltung an die neuen Gegebenheiten sowie Vertikalbegrünung und Regenwasserversickerungsanlage.

Wasserwerk 1 und 2

Die Planung für die Instandsetzung der sechs Häuserzeilen startete im März 2025 und steht aktuell vor dem Abschluss der Phase Bauprojekt plus Kostenvoranschlag. Neben der Instandsetzung von Küchen und Bädern geht es besonders auch um die zukünftige Energieversorgung, die weitestgehend CO_2-netto-neutral erfolgen soll. Das Projekt wird aufgrund der Investitionskosten der Generalversammlung 2027 der BEP zur Abstimmung vorgelegt. Für die Umsetzung sind zwei Etappen 2028 und 2029 vorgesehen. Bei einer Infoveranstaltung am 22. Oktober 2026 wird ausführlich über das Projekt informiert werden.
Baumassnahmen: Primär Bad- und Küchensanierung, weitere Massnahmen in Abklärung.

Industrie 4

Die Massnahmen zur Erfüllung der Brandschutzauflagen bedingen, z. B. die Briefkastenanlage und die Schränke im Fluchttreppenhaus anzupassen. Darüber hinaus soll im Bauprojekt ein barrierefreier Zugang zur Liftanlage umgesetzt werden. Bei der Infoveranstaltung am 13. April 2026 wurde detailliert darüber berichtet und diskutiert. Aktuell befinden wir uns im Baubewilligungsverfahren. Der Baustart ist auf das erste Quartal 2027 terminiert.
Baumassnahmen: Bereinigung von Brandschutzauflagen im Treppenhaus und Foyer sowie barrierefreier Zugang zur Liftanlage.

Ersatzneubau

Seebahn

Im November 2025 hat sich die Stadtzürcher Stimmbevölkerung mit mehr als 72 Prozent Ja-Stimmen klar für den Gestaltungsplan und für mehr Wohnungen ausgesprochen. Der gemeinsame Gestaltungsplan «Seebahn-Höfe» von BEP und ABZ liegt nach wie vor bei der Stadt. Der nächste Schritt im Gestaltungsplanverfahren ist die Genehmigung des Gestaltungsplans durch die kantonale Baudirektion. Der genaue Zeitpunkt ist derzeit noch offen. Gemäss unseren Ansprechpersonen beim Amt für Städtebau ist eine Weiterführung des Geschäftes im vierten Quartal 2026 zu erwarten. Ohne weitere Rekurse wurde ein rechtkräftiger Gestaltungsplan per Ende des ersten Quartals 2027 in Aussicht gestellt.

Entwicklungsprojekte

Lettenplateau

Das etwa zweijährige Verfahren der «BZO-Teilrevision Lettenplateau» wurde im Februar 2026 gestartet. Ein weiterer wichtiger Schritt, um die planungsrechtliche Grundlage für alle weiteren Planungen zu haben, ist der flächengleiche Landabtausch zwischen der Stadt Zürich (IMMO) und der BEP. Dies ist ein Geschäft des Gemeinderates, das mit der Teilrevision der Bauzonenordnung verknüpft ist. Der Landabtauschvertrag wird im Oktober 2026 abgeschlossen werden können.

Ein nächster Meilenstein im Projekt ist die Mitwirkung 2, die 2027 stattfinden wird. Die Grundlage dafür bilden die Ergebnisse der ersten Mitwirkung. Auch die zweite Mitwirkungsphase wird mit einem ausführlichen Newsletter begleitet. Wer auf dem Laufenden bleiben möchte, kann sich ab Ende 2026 über unsere Website zum Thema «Entwicklung Lettenplateau» informieren sowie über den kommenden Flyer für den Newsletter anmelden. Die Mitwirkung startet voraussichtlich im Frühling 2027 und wird bis in den Herbst hinein mit verschiedenen Workshops durchgeführt. Alle Informationen zum Programm, zur Teilnahme und zur weiteren Kommunikation werden Ende 2026 auf unserer Website «Entwicklung Lettenplateau» veröffentlicht.



Gemeinschaftsterrasse, Visualisierung: Merett Architekten AG

Bändli

Wie in der episode 2/2025 berichtet, haben sich SBB und BEP auf das Konzept «Entwicklung aus dem Bestand» geeinigt und auf einen neuen Baurechtsvertrag bis Sommer 2026 hingearbeitet. Die im März 2026 veröffentlichte neue BZO der Stadt Zürich sieht für das Areal Bändli jedoch eine deutlich höhere Ausnutzung vor. Dies ist eine Chance für mehr Wohnraum. Es hat jedoch zur Folge, die Entwicklung des Areals neu denken und planen zu dürfen. Bis Ende 2027 soll der neue Baurechtsvertrag mit der SBB abgeschlossen sein. Danach kann eine neue Projektierung starten.

Manegg 2

Das Planerwahlverfahren ist erfolgreich abgeschlossen und neues Leben für die Manegg 2 wird greifbar. Für die Instandsetzung, Umnutzung und Aufstockung unseres Gewerbehauses Manegg 2 an der Spindelstrasse 2/4 haben wir in den letzten Monaten ein Planerwahlverfahren mit ausgesuchten Teams durchgeführt. Die fünf interdisziplinären Planungsteams zeigten in ihren Konzepten vielversprechende Ideen und Lösungsvorschläge, um hohe Wohnqualität mit ambitionierten Klimazielen (SIA 390/1) und hoher Flächeneffizienz zusammenzubringen. Gewonnen hat das Planerteam aus dem Architekturbüro Merett. Die Freude beim Team war gross über die Nachricht, gemeinsam mit der BEP in den nächsten Jahren aus dem Konzept ein spannendes Projekt zu entwickeln und dieses bauen zu können.

Ihre Meinung ist uns wichtig!
In der Manegg 2 planen wir einzelne grössere Einheiten für gemeinschaftliche «alternative Wohnformen». Im Oktober führen wir dazu unter den Genossenschaftsmitgliedern eine Umfrage durch. Zudem laden wir Sie herzlich zu unserem Informations- und Mitwirkungsanlass am 18. November 2026 ein. Wir freuen uns darauf, Ihnen das siegreiche Konzept von Merett vorstellen zu können und in einem persönlichen Austausch mit Ihnen über das Thema «alternative Wohnformen» zu diskutieren.

Alle Links und mehr Infos dazu finden Sie auf S. 20 im Kapitel «Infos aus der Geschäftsstelle».

Fragen an die Fachperson Brigitta Ansermet

Seit über sieben Jahren ist Brigitta Ansermet als Leiterin Personal bei der BEP tätig. Sie begleitet und berät Mitarbeitende und Führungskräfte in allen personellen Fragen – von der Rekrutierung und der Personalentwicklung bis hin zur Zusammenarbeit und zum Arbeitsverhältnis. Ein wertschätzender, offener und lösungsorientierter Umgang ist ihr dabei besonders wichtig.

Für Brigitta Ansermet hat sich in den vergangenen Jahren vor allem eines gezeigt: Die Erwartungen an eine Arbeitgeberin sind vielfältiger geworden. Flexibilität, persönliche Entwicklung, gute Führung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben spielen eine wichtige Rolle. Sie sieht darin vor allem eine Chance, unterschiedliche Bedürfnisse ernst zu nehmen und die BEP als Arbeitgeberin laufend weiterzuentwickeln.

Doch was macht die BEP zu einer attraktiven Arbeitgeberin? Und wie gelingt es, den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht zu werden? Darüber haben wir mit Brigitta Ansermet gesprochen.



Was würdest du jemandem erzählen, der/die überlegt, bei der BEP zu arbeiten, aber noch nicht überzeugt ist?
Die BEP ist sicher nicht für jede Person der perfekte Arbeitsplatz. Wer Verantwortung übernehmen, etwas bewegen und sich einbringen möchte, findet hier gute Möglichkeiten. Und wer eine sinnstiftende Arbeit sucht, ist bei uns ebenfalls richtig: Als Baugenossenschaft leisten wir einen konkreten Beitrag zu einem gesellschaftlich wichtigen Thema und setzen uns mit unserem gemeinnützigen Wohnungsbau für bezahlbaren Wohnraum und eine vielfältige, lebendige Nachbarschaft ein.

Ein attraktiver Arbeitsplatz wird nicht nur über den Lohn definiert. Was braucht es aus deiner Sicht für ein gutes Arbeitsumfeld?
Für mich gehören mehrere Dinge zusammen: Wertschätzung, Vertrauen, gute Zusammenarbeit und die Möglichkeit, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Wichtig ist auch, dass die Rahmenbedingungen stimmen und man Arbeit und Privatleben möglichst gut miteinander vereinbaren kann. Und letztlich macht es viel aus, ob man das Gefühl hat, dass die eigene Arbeit einen Sinn hat und einen Beitrag leistet.

Was hat die BEP in den letzten Jahren unternommen, damit sie als Arbeitgeberin attraktiver wurde?
Ich finde, dass die BEP in den letzten Jahren einiges unternommen hat, um ihre Attraktivität als Arbeitgeberin zu stärken. Dazu gehören marktgerechte Anstellungsbedingungen, eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens und die Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit unserer Mitarbeitenden. Auch die Weiterentwicklung der Führung und ein gemeinsames Führungsverständnis sind wichtige Schritte in diese Richtung. Vieles davon ist bereits umgesetzt, anderes befindet sich noch in der Entwicklung.

«Arbeitgeberattraktivität ist für uns kein abgeschlossenes Projekt, sondern ein laufender Prozess»

So überprüfen wir beispielsweise regelmässig unsere Löhne und bieten unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich weiterzubilden. Gleichzeitig gilt es, verschiedene Punkte der Strategie Schritt für Schritt zu konkretisieren und in Massnahmen zu überführen. Arbeitgeberattraktivität ist für uns deshalb kein abgeschlossenes Projekt, sondern ein laufender Prozess.

Welche Rolle spielt dabei gute Führung – und was macht für dich persönlich eine gute Führungskraft aus?
Gute Führung prägt die Arbeitskultur. Für mich bedeutet das, Orientierung und klare Erwartungen zu geben und gleichzeitig Freiraum zu lassen. Vertrauen, offene Kommunikation, Verlässlichkeit und Zuhören sind dabei auf beiden Seiten zentral. Gute Führung bedeutet auch, Mitarbeitende darin zu stärken, eigene Lösungen zu finden und Verantwortung zu übernehmen. Diese Wertevorstellung von Führung versuche ich auch bei der BEP einzubringen. Gleichzeitig arbeiten wir aktuell daran, ein gemeinsames Verständnis davon zu entwickeln, was gute Führung bei der BEP ausmacht. Damit schaffen wir eine gemeinsame Grundlage und wollen unsere Arbeitskultur langfristig weiter stärken und stabilisieren.

Wo liegt bei der BEP noch Entwicklungspotenzial, wenn es um die «attraktive Arbeitgeberin» geht?
Ich glaube, dass wir bereits vieles bieten, aber noch besser zeigen könnten, was die BEP als Arbeitgeberin auszeichnet. Dazu gehört auch, auf dem Arbeitsmarkt sichtbarer und bekannter zu werden und ein klares Arbeitgeberprofil zu entwickeln, das nach aussen wahrgenommen wird. Hier sehe ich eine Verbindung zu unserem Strategieziel «Präsenz»: Die BEP soll nicht nur als Baugenossenschaft, sondern auch als attraktive Arbeitgeberin stärker wahrgenommen werden. Auch intern gibt es noch Entwicklungspotenzial – insbesondere bei der internen Kommunikation und Transparenz. Entscheidungen und Veränderungen sollten möglichst nachvollziehbar sein, und es sollte klar sein, warum etwas gemacht wird. Das schafft Vertrauen, stärkt das Verständnis füreinander und trägt letztlich zu einem guten Zusammenhalt im Team bei. Schlussendlich ist aber am wichtigsten, dass Anspruch und tatsächliches Erleben zusammenpassen.

Wie wichtig ist es, dass Mitarbeitende bei der BEP mitgestalten können und über ihre eigentliche Aufgabe hinaus Verantwortung übernehmen?
Mitwirkung und Mitgestaltung sind bei der BEP grundsätzlich wichtig. Mitarbeitende sollen nicht nur ihre Aufgaben erledigen, sondern auch die Möglichkeit haben, sich einzubringen und die BEP mitzugestalten. Gerade bei verschiedenen Projekten sind unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen wertvoll und helfen dabei, gute Lösungen zu finden. Gleichzeitig können Mitarbeitende eigene Bedürfnisse und Ideen einbringen und damit dazu beitragen, die BEP als Arbeitgeberin weiterzuentwickeln. Eigeninitiative soll dabei freiwillig sein und mit genügend Freiraum und Anerkennung einhergehen – nicht einfach zu immer mehr Aufgaben führen.

Was haben unsere Mietenden davon, wenn die BEP eine attraktive Arbeitgeberin ist?
Am Ende profitieren auch unsere Mietenden direkt davon, wenn die BEP eine attraktive Arbeitgeberin ist. Zufriedene und gut qualifizierte Mitarbeitende können Verantwortung übernehmen, auf die Bedürfnisse der Mietenden eingehen und einen bestmöglichen Service bieten. Erfahrung und Fachwissen bleiben im Unternehmen und können weiterentwickelt und sinnvoll eingesetzt werden. Das hilft uns auch dabei, Prozesse laufend zu optimieren, schneller zu werden und Synergien bestmöglich zu nutzen.
Eine gute Arbeitgeberkultur schafft zudem Verlässlichkeit und Vertrauen – sowohl innerhalb der BEP als auch gegenüber unseren Mietenden. Denn je besser wir unsere Mitarbeitenden fördern und ihnen ermöglichen, sich weiterzuentwickeln, desto stärker wird auch die BEP als Unternehmen.

«Am Ende profitieren auch unsere Mietenden direkt davon, wenn die BEP eine attraktive Arbeitgeberin ist»

Blick über den Tellerrand

Wie KI die Arbeitswelt verändert

KI automatisiert Aufgaben, aber keine Unternehmenskultur. Wie sich der digitale Wandel auf Organisationen und ihre Attraktivität als Arbeitgeber auswirkt, zeigt die Studie «Trendbarometer Arbeitgeberattraktivität» des Instituts für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen (HSG) und des Zentrums für Arbeitgeberattraktivität. Befragt wurden Mitarbeitende aus 94 deutschen Unternehmen mit insgesamt mehr als 19 000 Teilnehmenden.

Die Studie zeigt: Arbeitgeberattraktivität wird längst nicht mehr nur über Gehalt, Homeoffice oder Benefits definiert. Für Fachkräfte wird zunehmend entscheidend, ob ein Unternehmen zukunftsfähig ist und mit Veränderungen glaubwürdig und menschlich umgehen kann. Fachkräftemangel, demografischer Wandel, neue Erwartungen an die Arbeitswelt und die rasante Entwicklung künstlicher Intelligenz treffen momentan aufeinander. Eine Situation, die vielleicht der Grund dafür ist, dass nur 34 Prozent der untersuchten Unternehmen von ihren Mitarbeitenden derzeit als attraktiv oder sehr attraktiv eingeschätzt werden.

Nicht die Technologie allein entscheidet
Mit dem Begriff «KI-Culture» beschreibt die Studie die Fähigkeit einer Organisation, technologischen Wandel produktiv zu gestalten. Dabei geht es nicht darum, möglichst viele neue Tools einzuführen. Entscheidend sind vielmehr ein digitales Mindset, eine klare KI-Strategie und eine Führung, die Orientierung gibt und Mitarbeitende durch Veränderungen begleitet. Besonders wichtig ist die Frage, wie Menschen den technologischen Wandel erleben. Wird KI als Chance verstanden, die Arbeit erleichtern und neue Möglichkeiten schaffen kann? Oder entsteht das Gefühl, ständig mithalten zu müssen und irgendwann technologisch abgehängt zu werden? Unternehmen mit einer ausgeprägten KI-Culture werden deutlich attraktiver wahrgenommen. Laut Studie kann eine Weiterentwicklung dieser Kultur die Arbeitgeberattraktivität um bis zu 21 Prozent steigern.

Wenn Veränderung zur Überforderung wird
Gleichzeitig warnt die Studie vor einer Beschleunigungsfalle: Unternehmen wollen immer schneller werden, während Mitarbeitende bereits mit einer hohen Arbeitsbelastung kämpfen.
75 Prozent der Unternehmen befinden sich laut der Studie in dieser Beschleunigungsfalle. KI kann zwar Prozesse vereinfachen und Zeit sparen – sie kann aber auch dazu führen, dass auf die Mitarbeitenden gleichzeitig noch mehr Aufgaben, Erwartungen und Veränderungen zukommen. Die Forschenden empfehlen deshalb, negative Dynamiken wie Überlastung und Frustration abzubauen und gleichzeitig Vertrauen, Autonomie und Zusammenarbeit zu stärken. KI sollte nicht als isoliertes Technologieprojekt betrachtet werden, sondern als Teil einer umfassenden kulturellen Entwicklung.

Vertrauen bleibt der entscheidende Faktor
Was Unternehmen langfristig attraktiv macht, ist damit überraschend wenig technologisch. Menschen wünschen sich Orientierung, Vertrauen, gute Zusammenarbeit und die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln. Genau diese Faktoren werden im digitalen Wandel noch wichtiger.

Technologie und Tools lassen sich einkaufen. Eine Kultur, in der Menschen Veränderungen mittragen, Verantwortung übernehmen und auch bei Unsicherheit handlungsfähig bleiben, lässt sich dagegen nicht einfach installieren. Die eigentliche Herausforderung für Arbeitgeber besteht deshalb darin, schneller und geführt zu digitalisieren und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass die Menschen nicht auf der Strecke bleiben.
KI verändert die Arbeitswelt – aber wie gut dieser Wandel gelingt, entscheidet die Kultur, in der sie eingesetzt wird, und eine geführte Einarbeitung in das Thema KI.

Das «Trendbarometer Arbeitgeberattraktivität» wird vom Institut für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen (IFPM-HSG) gemeinsam mit der Zeag GmbH durchgeführt. Im Rahmen der «Top Job»-Analyse werden Unternehmen auf ihre Arbeitgeberattraktivität und Nachhaltigkeit untersucht. Die Ergebnisse zeigen Entwicklungspotenzial auf und zeichnen Unternehmen aus, die besonders attraktive Arbeitsbedingungen schaffen.

Quelle: Universität St. Gallen, 2026, NEWS: Studie zu Arbeitgeberattraktivität | unisg.ch

Was funktioniert bei anderen und warum?

Was macht einen Arbeitsplatz zu einem Ort, an dem Menschen gern arbeiten? Die Antwort darauf fällt wohl bei jedem Unternehmen etwas anders aus. Ein Blick auf Unternehmen, die in den Arbeitgeberrankings besonders gut abschneiden, zeigt deshalb vor allem eines: Eine attraktive Arbeitgeberin entsteht nicht durch ein einzelnes Erfolgsrezept. Entscheidend ist das Zusammenspiel aus Arbeitsbedingungen, Unternehmenskultur und der Frage, wie viel Vertrauen und Gestaltungsspielraum Mitarbeitende tatsächlich erhalten.

Zwei Beispiele aus ganz unterschiedlichen Branchen zeigen, wie das aussehen kann und was die BEP als Arbeitgeberin daraus lernen kann

UMB: Flexibilität und Entwicklung
Die UMB AG – IT-Partnerin der BEP und damit ein Unternehmen, mit dem die BEP im Arbeitsalltag eng verbunden ist – gehört auch 2026 zu den besten Arbeitgeberinnen der Schweiz und belegt im Branchenvergleich den fünften Platz. Das IT-Unternehmen wurde zudem bereits mehrfach vom «Great Place to Work»-Institut ausgezeichnet und legt grossen Wert auf eine Arbeitsumgebung, in der Mitarbeitende Verantwortung übernehmen und sich weiterentwickeln können. Dazu gehört zunächst viel Flexibilität im Arbeitsalltag. Die UMB arbeitet mit einer 40-Stunden-Woche und einem Gleitzeitmodell, das den Mitarbeitenden ermöglicht, ihre Arbeitszeit selbstständig zu gestalten. Auch Homeoffice ist möglich. Die Idee dahinter: Beruf und Privatleben sollen miteinander vereinbar sein und Mitarbeitende gleichzeitig genügend Eigenverantwortung erhalten. Mindestens genauso wichtig ist die persönliche und fachliche Entwicklung. Die UMB setzt auf ein internes Talentmanagement, das bereits bei den Lernenden beginnt und bis zu den Führungskräften reicht. Führungskräfte übernehmen dabei eine Coachingrolle und helfen Mitarbeitenden, ihre Stärken zu erkennen und passende Entwicklungsmöglichkeiten zu finden. Ergänzt wird dies durch die UMB Academy, über die gezielte Weiterbildungen angeboten werden. Auch der Nachwuchs spielt eine wichtige Rolle: Die UMB bildet 31 Lernende aus. Dass ein Unternehmen in die Ausbildung junger Menschen investiert, ist auch für die BEP als Geschäftspartnerin ein wichtiger Aspekt. Denn wer Wissen und Verantwortung langfristig sichern will, muss auch in die nächste Generation investieren. Schlussendlich gehören aber natürlich auch die kleinen Extras dazu: kostenlose Früchte und Nüssli, Fitnessbeiträge, ergonomische Arbeitsplätze, Gesundheitsangebote wie kostenlose Grippeimpfungen, Mitarbeitendenrabatte oder gemeinsame Events. Spannend ist dabei weniger der einzelne Benefit als das Gesamtbild: Das Unternehmen versucht, unterschiedliche Bedürfnisse im Arbeitsalltag zu berücksichtigen – von der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben über Gesundheit bis hin zur persönlichen Entwicklung.



Rivella: Kultur ist kein Nebenprojekt
Noch einen Schritt weiter geht die Rivella Group. Der Schweizer Getränkehersteller wurde 2026 zum zweiten Mal nach 2021 zur besten Arbeitgeberin der Schweiz gewählt. Die erneute Auszeichnung führt Rivella selbst vor allem auf die Entwicklung der Unternehmenskultur zurück. In den vergangenen Jahren hat das Unternehmen gezielt in diese Kultur und in den Aufbau der eigenen Arbeitgebermarke investiert. Dabei setzt Rivella auf eine Kultur des Vertrauens, der Verantwortung und des offenen Feedbacks. Mitarbeitende sollen Gestaltungsspielraum erhalten und sich auch über ihre eigentliche Funktion hinaus einbringen können. Das passt zum Selbstverständnis von Rivella: Mit rund 270 Mitarbeitenden soll das Unternehmen gross genug für Wirkung, aber klein genug für Mitgestaltung sein.
Auch bei den Arbeitsbedingungen setzt Rivella auf Flexibilität: Eine 40-Stunden-Woche mit Jahresarbeitszeitmodell, wöchentlich bis zu drei Tage Homeoffice, Teilzeitmodelle und eine Erfolgsbeteiligung für alle gehören zum Angebot. Gleichzeitig wird Wert darauf gelegt, dass die Kultur nicht nur auf dem Papier existiert. Rivella betont Verantwortung, offenes Feedback und unkomplizierte Zusammenarbeit als Bestandteile des täglichen Miteinanders.
Interessant ist auch die Entwicklung der Arbeitgebermarke: Rivella war als Getränkemarke längst bekannt – als Arbeitgeberin



Das Strategieziel: Wir sind attraktiv für Arbeitnehmer:innen, Neben- und Ehrenamtliche sowie freiwillig Engagierte.

hingegen weniger. Das Unternehmen hat deshalb gezielt daran gearbeitet, auch nach aussen sichtbar zu machen, wofür es als Arbeitgeberin steht. Heute gehört Rivella erneut zu den bestbewerteten Arbeitgeberinnen der Schweiz.

Was kann die BEP daraus mitnehmen?
Die UMB und Rivella zeigen zwei unterschiedliche Wege zu einer attraktiven Arbeitgeberin. Bei der UMB stehen Flexibilität, Entwicklung und Nachwuchsförderung stark im Vordergrund. Rivella setzt besonders auf Vertrauen, Verantwortung, Mitgestaltung und eine bewusst entwickelte Unternehmenskultur. Gemeinsam ist beiden Unternehmen aber etwas Entscheidendes: Arbeitgeberattraktivität wird nicht als Sammlung von Benefits verstanden. Es geht um die Frage, wie Menschen ihren Arbeitsalltag erleben. Können sie Verantwortung übernehmen? Werden ihre Bedürfnisse ernst genommen? Gibt es Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln und KI sinnvoll im Arbeitsalltag einzusetzen? Können sie Beruf und Privatleben miteinander vereinbaren? Und haben sie das Gefühl, Teil von etwas zu sein und etwas bewirken zu können?
Für die BEP bedeutet das nicht, die Konzepte anderer Unternehmen einfach zu übernehmen. Vielmehr lohnt sich der Blick über den Tellerrand, um sich inspirieren zu lassen und die richtigen Fragen für die eigene Organisation zu stellen. Denn eine attraktive Arbeitgeberin ist nicht einfach eine, die einmal einen Preis gewinnt. Sie ist eine Arbeitgeberin, bei der Menschen gerne arbeiten, sich einbringen und bleiben wollen. Der Strategieschwerpunkt «Attraktive Arbeitgeberin» ist sicherlich an einige Herausforderungen gekoppelt, trotzdem gibt es Wege, diese richtig anzugehen. Die Bedürfnisse der BEP sollen das Ziel vorgeben, genau das wird in der nächsten grossen Personalumfrage im Jahr 2027 abgefragt. Und basierend darauf werden neue Handlungspläne erarbeitet.

Stimmen aus der BEP-Geschäftsstelle

Ein paar Mitarbeitende der Geschäftsstelle wurden gefragt, was für sie persönlich ein attraktives Arbeitsumfeld ausmacht. Entstanden ist eine Sammlung unterschiedlicher Stimmen und Perspektiven – ehrlich, persönlich und ohne Anspruch auf eine allgemeingültige Antwort.

«Wichtig für die Attraktivität eines Arbeitsumfelds ist für mich eine Unternehmenskultur, die auf Vertrauen, Respekt und Wertschätzung beruht. Gleichzeitig ist es mir wichtig, dass jede und jeder Eigenverantwortung übernimmt, sich aktiv einbringt und so zum gemeinsamen Erfolg beiträgt.»
Andreas Schiess, 55, Leiter Finanzen und Controlling

«Wenn Wertschätzung, faire Bezahlung, Entwicklungsmöglichkeiten und ein respektvoller Umgang selbstverständlich sind, ist das für mich attraktiv. Die Mischung macht es aus, nicht nur ein einzelnes Kriterium.»
Caroline Oehler, 38, Projektleiterin Bau und Entwicklung

«Für mich macht ein Zusammenspiel von Wertschätzung, Handlungsspielraum, Entwicklungsmöglichkeiten und gutem Arbeitsumfeld einen attraktiven Arbeitgeber aus.»
Denise Fuger, 37, Leiterin Zentrale Dienste

«Für mich ist eine Arbeitgeberin attraktiv, wenn eine gemeinsame Haltung zu schwierigen Themen vorhanden ist und der Betrieb auch dann, wenn unterschiedliche Meinungen bestehen, handlungsfähig bleibt und seine Ziele in gegenseitigem Vertrauen erreicht.»
Stefan Kessler, 45, Sozialberater

«Ein attraktiver Arbeitgeber ist für mich ein Unternehmen, das faire und moderne Arbeitsbedingungen anbietet und auf die Bedürfnisse seiner Mitarbeitenden eingeht – zum Beispiel durch flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle und einer 40-Stunden-Woche.»
Kathrin Hintermann, 40, kaufmännische Bewirtschafterin

«Ich schätze es sehr, selbstständig und vielseitig arbeiten zu können und dabei unterschiedliche Projekte mitzugestalten und zu organisieren.»
Jürg Züblin, 63, technischer Hauswart

«Eine attraktive Arbeitsstelle bedeutet für mich, dass ich mit meiner Arbeit etwas bewirken und aktiv mitgestalten kann.»
Sarah Furrer, 29, Projektleiterin Prozessmanagement

Rückblick auf die 116. Generalversammlung

Die diesjährige Generalversammlung der BEP fand am 18. Juni wie bereits im letzten Jahr im Volkshaus Zürich statt. Für die wichtigen Traktanden gab es diesmal allerdings wortwörtlich etwas mehr Raum: Die Versammlung fand im grossen Theatersaal statt – und nicht wie letztes Jahr im Weissen Saal.

209 stimmberechtigte Genossenschafter:innen nahmen an der diesjährigen Generalversammlung teil. Einzig Elisa Schwartz-Uppendieck konnte krankheitsbedingt nicht dabei sein, weshalb der Vorstand an diesem Abend nicht ganz vollständig war. Ansonsten verlief die GV wie geplant und ohne Zwischenfälle. Geschäftsbericht und Jahresrechnung 2025 wurden zu Beginn genehmigt und Vorstand sowie Geschäftsleitung anschliessend entlastet. Spürbar mehr Aufmerksamkeit gab es dann bei den Wahlen und der anschliessenden Abstimmung zum Seebahn-Antrag.



Das neue Fragerundeformat im kleinen Kreis

Neues Fragerunde-Format

Vor den Vorstandswahlen kam ein neues Format zum Einsatz: In einer Fragerunde erhielten die Vorstandsmitglieder die Gelegenheit, sich persönlich nochmals vorzustellen und Einblicke in ihre Motivation, ihre Schwerpunkte und ihre Sicht auf die Zukunft der BEP zu geben. Die Fragen deckten ein breites Spektrum ab – von der persönlichen Motivation und den langjährigen Erfahrungen der Vorstandsmitglieder über Themen wie Mitwirkung und Entwicklungspotenzial der BEP bis hin zur zukünftigen Wachstumsstrategie. Dabei wurde deutlich, wie unterschiedlich die Perspektiven und Schwerpunkte innerhalb des Vorstands sind – und wie gut sich diese gleichzeitig ergänzen und zu einem starken Gesamtgremium verbinden. Die Gesprächsrunde bot den Genossenschafter:innen eine zusätzliche Orientierungshilfe für ihren Wahlentscheid. Gleichzeitig lockerte das persönliche Format den Ablauf der Generalversammlung auf und fand bei den Anwesenden positiven Anklang.



Die 116. Generalversammlung im grossen Theatersaal

Neuer Vorstand?

(Fast) alle Vorstandsmitglieder durften mit Freude vor Ort ihre Wiederwahl für die kommenden drei Jahre annehmen. Elisa Schwartz-Uppendieck wurde ebenfalls wiedergewählt, allerdings war sie krankheitsbedingt abwesend, weshalb sie ihre Wiederwahl erst nachträglich offiziell und dankend annahm. Georg Ständike hatte sich seit 2018 als städtischer Vertreter engagiert; als solcher ist er 2026 zurückgetreten, dafür gewann er mit 189 Stimmen seine Erstwahl als offizielles Vorstandsmitglied. Als neuer städtischer Vertreter wurde der (nicht anwesende) Stefan Trindler vorgestellt, der nahtlos das Amt von Georg übernimmt und nun offiziell Teil des BEP-Vorstands ist. Während Stefan neu hinzukam, trat Kira Purtschert nach vier Jahren engagierter Vorstandsarbeit zurück; die BEP bedankt sich herzlich für ihren wertvollen Einsatz. Claudia Vontobel wurde als Vorstandspräsidentin bestätigt und wird somit das Amt weiterhin ausüben. Zusammengefasst hat es nach der diesjährigen Generalversammlung eine Rollenumverteilung gegeben. Georg übernimmt eine neue Funktion, und mit Stefan als städtischem Vertreter ist ein neues Mitglied dazugekommen.



Alle offenen Fragen wurden von der Vorstandspräsidentin und der Vizepräsidentin beantwortet



Georg Ständike nimmt seine Wahl als offizielles Vorstandmitglied an.

Antrag Nachtragskredit für den Ersatzneubau Seebahn

Seit der ursprünglichen Zustimmung zum Projekt sind inzwischen elf Jahre vergangen. 2015 hatte die Generalversammlung dem Ersatzneubau und einem Kredit von 62,5 Mio. Franken zugestimmt. Der Bau konnte bisher allerdings noch nicht bezogen werden. Rekurse des Heimatschutzes und veränderte Rahmenbedingungen haben das Projekt immer wieder verzögert – und damit auch zusätzliche Kosten verursacht. 6,5 Mio. Franken an Mehrkosten sind inzwischen zusammengekommen. Gründe dafür sind unter anderem der zusätzliche Planungsaufwand für den Gestaltungsplan, Altlasten und Schadstoffe im Gebäude sowie strengere Anforderungen an Nachhaltigkeit und Schallschutz. Die Generalversammlung folgte dem Antrag des Vorstands mit grossem Mehr und gab damit grünes Licht für den Nachtragskredit – ein wichtiger Meilenstein für die BEP. Der nächste wichtige Schritt ist nun das Baugesuch.

Die bisherige Revisionsstelle der BEP, die BDO AG, wurde für weitere drei Jahre gewählt, und auch der Antrag zur Statutenanpassung im Sinne der korrekten Wiedergabe von Art. 33 wurde genehmigt. Die letzte entscheidende Abstimmung des Abends kam zum Schluss: der Antrag auf einen Nachtragskredit von 6,5 Mio. Franken für das Bauprojekt «Ersatzneubau Seebahn».

Nach dem offiziellen Teil genossen die Teilnehmenden einen Apéro – ja, dieses Jahr wieder mit Fleisch – und liessen den Abend in geselliger Runde ausklingen.

Die nächste ordentliche Generalversammlung findet am 10. Juni 2027 wieder im Volkshaus Zürich statt.

Infos aus der Geschäftsstelle

Herzlich willkommen, Lenita!

Mit Lenita Schor ist seit August 2026 wieder eine lernende Kauffrau Teil des Teams der Geschäftsstelle. Lenita ist 15 Jahre alt und hat bei der BEP ihre dreijährige kaufmännische Lehre gestartet. Ihr erstes Lehrjahr wird sie hauptsächlich in den Zentralen Diensten verbringen und die BEP entdecken, bevor sie dann für das zweite Jahr in die kaufmännische Bewirtschaftung wechselt.

Aber wer ist eigentlich Lenita? Ein paar etwas ungewöhnlichere Fragen geben einen persönlichen Einblick und zeigen, wie sie tickt.

Was ist ein Funfact über dich?
Ich mag kein Coca-Cola.

Wie würden dich deine Freunde in drei Wörtern beschreiben?
Ich habe tatsächlich nachgefragt. Laut meiner Freundin bin ich nett, zuverlässig und emotional intelligent.

Was machst du gern, wenn du gerade nicht in der BEP bist?
Videospiele spielen, zeichnen, singen, schreiben, lesen und reiten!

Was könnte man dir jederzeit zum Mittagessen vorsetzen?
Sushi! Das werdet ihr in den Mittagspausen auch bemerken.



Kaffee, Tee oder etwas ganz anderes?
Heisse Schokomilch und Honigmilch.

Welches Schulfach hat dir bisher am meisten Spass gemacht?
Früher waren es Englisch, Biologie, Deutsch, Geschichte und Bildnerisches Gestalten. Jetzt werden es wahrscheinlich wieder Englisch und Deutsch sein.

Was wolltest du als Kind unbedingt werden?
Ich war überzeugt, dass ich eines Tages Zoowärterin werde. Obwohl das eher ein unpraktischer Beruf ist, hänge ich immer noch ein kleines bisschen daran.

Hast du ein verstecktes – und vielleicht völlig unnötiges – Talent?
Ich kann Opern singen und eine Mücke perfekt nachahmen.

Welchen Film könntest du immer wieder schauen?
Ich schaue eher Serien als Filme, aber mein Lieblingsfilm wird wohl «Corpse Bride» sein.

«Wir, das ganze Team der Geschäftsstelle, freuen uns sehr, Lenita auf ihrem Weg ins Berufsleben zu begleiten, und wünschen ihr weiterhin einen guten Start!»

Nach 15 Jahren: Hauswart-Wechsel in der Industrie

Thomas Sulzer verabschiedete sich im April 2026 nach ganzen 15 Jahren von der BEP und (man könnte fast schon sagen) seinen Siedlungen im Kreis 5. Er übergab die Industrie 1 – 4 an den technischen Hauswart Vanja Kos und beginnt nun seinen neuen Lebensabschnitt in der Frühpension. Die BEP bedankt sich bei Thomas für 15 Jahre Engagement und wünscht ihm für seinen neuen Lebensabschnitt alles Gute – und vor allem viel Zeit für alles, was bisher vielleicht zu kurz gekommen ist.

Imma Mäder
wird ab Januar 2027 neue Leiterin Genossenschaftskultur und Soziales. Mehr über sie erfahren Sie in der nächsten Episode.

Der Weihnachtsmarkt zieht ins Letten 1

Während der lange und heisse Sommer noch nachhallt, darf der Weihnachtsmarkt trotzdem schon seinen Platz im Kalender reservieren. Dieses Jahr findet er erstmals im Siedlungslokal Letten 1, Imfeldsteig 12, 8037 Zürich statt. Der neue Standort bietet mehr Platz für zusätzliche Standbetreibende – und hoffentlich für viele Besucher:innen. Alle sind herzlich eingeladen, am Sonntag, 29. November 2026, von 14 bis 20 Uhr vorbeizukommen, zu stöbern und sich gemeinsam auf die Adventszeit einzustimmen.

Die Kommunikation der BEP entwickelt sich weiter

Letzte episode für dieses Jahr
Dies ist die letzte episode in diesem Jahr. Aber keine Sorge: Die episode verabschiedet sich nicht. Im Frühling 2027 erscheint die nächste Ausgabe wie gewohnt. Dazwischen möchten wir unsere Kommunikation weiterentwickeln und dabei einen wichtigen Schritt in Richtung Digitalisierung machen.

Künftig soll ein Newsletter die episode ergänzen. Damit können wir unsere Bewohnenden schneller und aktueller über wichtige Themen, Veranstaltungen, Projekte und Neuigkeiten aus der BEP informieren. Statt auf die nächste Ausgabe zu warten, gelangen Informationen direkt und zeitnah ins E-Mail-Postfach. Gleichzeitig können wir Themen dann aufgreifen, wenn sie aktuell sind – und häufiger miteinander teilen, was bei der BEP gerade läuft. Sobald es ein Update zu diesem Schritt gibt, werden wir euch über die Website und die episode informieren. Auch Sie können einen Beitrag dazu leisten, unsere Digitalisierung voranzutreiben: Im Herbst erhalten alle unsere Mietenden ein Aufforderungsschreiben zur Datenaktualisierung. Bitte füllen Sie dieses bei Erhalt aus und vergessen Sie nicht, Ihre E-Mail-Adresse zu hinterlegen oder zu aktualisieren.

Dieser Schritt ist Teil unseres Strategieschwerpunkts «Digitale Transformation». Wir möchten unsere digitalen Möglichkeiten besser nutzen und unsere Kommunikation dort weiterentwickeln, wo Informationen schnell und unkompliziert zugänglich sind. Dafür braucht es auch eine Verschiebung unserer Ressourcen: Künftig werden wir etwas mehr in digitale und etwas weniger in gedruckte Kommunikation investieren.Trotzdem bleibt die episode wichtig. Denn nicht alle unsere Bewohnenden sind digital unterwegs – und das soll auch in Zukunft kein Nachteil sein. Gerade ältere Mietende möchten wir weiterhin gut erreichen und mit unseren Informationen versorgen. Unsere Geschäftsstelle steht deshalb jederzeit gern persönlich oder telefonisch zur Verfügung, wenn Fragen auftauchen oder Informationen benötigt werden.

Neue Webpräsenz
Mit der Weiterentwicklung der digitalen Kommunikation schlägt die BEP gleichzeitig ein neues Kapitel auf. Im Herbst dürfen sich die Bewohnenden auf eine neue BEP-Website freuen. Sie wird klarer, übersichtlicher und einfacher zu bedienen sein – und vor allem die BEP stärker sichtbar machen. Damit wird auch der Strategieschwerpunkt «Präsenz» einen Schritt weitergebracht. Die neue Website gibt der BEP den digitalen Auftritt, den sie verdient: selbstbewusst, modern und unkompliziert.

Wir alle sind die BEP Baugenossenschaft
Wir treten als BEP Baugenossenschaft auf – nicht mehr und nicht weniger. Und das passt zu dem, was wir heute sind. Die BEP wurde ursprünglich als «BEP Baugenossenschaft des eidgenössischen Personals» von Eisenbahnern der SBB und Angestellten der Post gegründet. Damals war die Zugehörigkeit zum eidgenössischen Personal ein wichtiger Bestandteil der Genossenschaft und brachte bei der Wohnungsvergabe Vorteile mit sich. Diese Geschichte gehört zur BEP – und die Wurzeln werden auch in Zukunft nicht vergessen gehen. Heute ist die BEP jedoch eine offene Baugenossenschaft. Die Zeiten haben sich verändert, die Bewohnerschaft ist vielfältiger geworden, und die früheren Vorteile für das eidgenössische Personal sind weggefallen. Der Anteil aktiver und pensionierter Bundesmitarbeitender macht heute noch rund einen Fünftel der Bewohnenden aus. Deshalb soll künftig auch unser Name stärker das widerspiegeln, was wir heute sind: BEP Baugenossenschaft. Dafür wird ein zusätzliches Logo eingeführt. Schritt für Schritt wird BEP Baugenossenschaft im Auftritt sichtbarer werden – auf der Website, in Publikationen, auf Beschriftungen und in weiteren Kommunikationsmitteln. So soll der eigene Auftritt gestärkt und präsenter werden. Dabei wird nicht alles auf den Kopf gestellt. Rechtlich ändert sich nichts: Die offizielle, im Handelsregister eingetragene Firmenbezeichnung «BEP Baugenossenschaft des eidgenössischen Personals» bleibt bestehen und wird dort verwendet, wo dies erforderlich ist.

Kurz gesagt: Die Geschichte bleibt. Der Auftritt entwickelt sich weiter.

Baugenossenschaft BEP

Schritt für Schritt wird das neue BEP-Logo eingeführt

Umfrage und Infoveranstaltung zur Siedlung Manegg 2

Die BEP-Siedlung Manegg 2 nimmt Form an. Bereits heute können sich BEP-Mitglieder einbringen und damit die Entwicklung des Projekts mitprägen. Denn bevor geplant und gebaut wird, möchte die BEP besser verstehen: Welche Wohnformen wünschen sich die Mitglieder und zukünftigen BEP-Bewohnenden – und wo besteht konkreter Bedarf?

Im Mittelpunkt der aktuellen Umfrage stehen drei alternative Wohnformen: Clusterwohnungen, Micro-Co-Living und Grosswohnungen. Keine Sorge, falls diese Begriffe noch Fremdwörter sind: Auf Seite 21 werden die verschiedenen Konzepte vorgestellt und erklärt, wie sie funktionieren. Nehmen Sie diese Seite gerne als Hilfestellung beim Ausfüllen des Fragebogens. Anschliessend möchten wir Ihre Ansichten dazu abholen.

Die Umfrage richtet sich an alle Personen im Haushalt.
Das Magazin wird zwar nur einmal pro Haushalt verschickt, an der Umfrage sollen sich aber möglichst alle beteiligen – von Mama, Papa und Sohn bis zur Oma oder anderen Personen im Haushalt. Denn unterschiedliche Lebenssituationen bringen unterschiedliche Bedürfnisse mit sich. Jede Meinung hilft dabei, ein möglichst passendes Wohnangebot für die Zukunft zu entwickeln.

Falls die digitale Teilnahme für Sie nicht so einfach ist, hilft Ihnen die BEP-Geschäftsstelle gern weiter. Melden Sie sich einfach bei uns telefonisch unter 044 368 66 11 oder per E-Mail an info@bep-zuerich.ch.

QR-Code scannen, mitmachen und die Entwicklung von Manegg 2 mitprägen! Die Umfrage kann bis am 25. Oktober 2026 ausgefüllt werden.

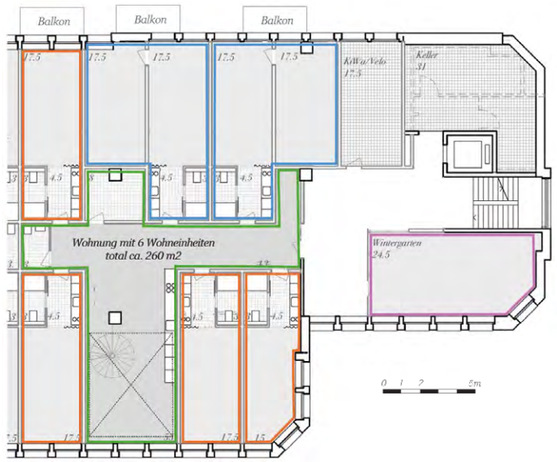
Infoveranstaltung Manegg 2
Die Ergebnisse der Umfrage werden an der Informations- und Mitwirkungsveranstaltung vom 18. November 2026 vorgestellt und diskutiert. Wer mehr über Manegg 2 und die verschiedenen Wohnformen erfahren möchte, ist herzlich eingeladen. Es gibt Informationen zum aktuellen Stand, die Möglichkeit, Fragen zu stellen und Rückmeldungen zu geben, sowie einen Ausblick auf die nächsten Schritte.

Alle Informationen hier:
Mittwoch, 18. November 2026
18.30 – 20.30 Uhr
Gemeinschaftsraum Greencity
Maneggplatz 34, 8041 Zürich

Bitte melden Sie sich bei Interesse zwingend über den untenstehenden QR-Code bis zum 1. November 2026 an.

Hier geht's direkt zur Anmeldung für die Infoveranstaltung

Lexikon für die BEP-Umfrage zu Alternativen Wohnformen – Alles was Sie wissen müssen





Beispiel zweigeschossiger Wohnraum, Visualisierungen: Merett Architekten AG

Clusterwohnung/Micro-Co-Living mit 6 Wohneinheiten
Das Grundrissbeispiel umfasst eine Wohnung mit 6 separaten Wohneinheiten, die beide Grundrisstypen vereint. In der Wohnung können maximal 6 Parteien unterkommen. Im vorliegenden Grundrissbeispiel teilen sich die 6 Wohneinheiten auf 4 Einheiten mit je 1 Zimmer (Micro-Co-Living) und 2 Einheiten mit je 2 Zimmern (Clusterwohnung) auf.

Clusterwohnungen
Die ca. 42 m² grossen Wohneinheiten bestehen jeweils aus 1–2 Zimmern, einem privaten Badezimmer, einer kleinen Küchenzeile und stehen 1–2 Personen zur Verfügung.

Micro-Co-Living (kompakte Apartments)
Die ca. 25 m² grossen Wohneinheiten bestehen jeweils aus einem Zimmer, einem privaten Badezimmer, einer kleinen Küchenzeile und werden in der Regel von einer Person bewohnt.

Gemeinschaftsfläche
Die Gemeinschaftsfläche bietet den Bewohnenden zusätzlich Wohnküche, zweigeschossigen Wohnraum, ein zusätzliches Bad/WC, ein Reduit sowie einen grösseren gemeinsamen Aussenbereich. Diese Räume werden von allen Bewohnenden gemeinsam genutzt und ergänzen die Fläche der privaten Wohneinheiten.

Aussenbereich/Wintergarten
Hier bieten sich im Grundrissbeispiel verschiedene Optionen. Ein Teil der Wohneinheiten hat direkten Zugang zu einem privaten Balkon. Angrenzend an die Wohnung gibt es im Grundrissbeispiel zudem einen Wintergarten (ca. 25 m²), der durch die Bewohnenden dieser Wohnung genutzt und gestaltet werden kann. Zudem besteht für die Bewohnenden der Wohnung über die Wendeltreppe die Möglichkeit, auf die Haus-Gemeinschaftsterrasse (ca. 200 m²) zu gelangen. *Die Visualisierung dazu sehen Sie auf Seite 9.*

Aus dem Vorstand

Vorstands- und GL-Klausur von Ende September

Die diesjährige Vorstandsklausur wird sich hauptsächlich um die beiden strategischen Schwerpunkte «Reduktion des ökologischen Fussabdrucks» und «Wir sind präsent und bekannt» drehen. In verschiedenen Workshops werden sich die Teilnehmer:innen mit den Herausforderungen für die BEP zwischen Ökonomie und Ökologie bei der Reduktion von Treibhausgasemissionen auseinandersetzen. Letztendlich fliessen konkrete Ziele in die Vorgaben 2027 des Vorstandes an die Geschäftsstelle ein. Diese wird sich in der Folge um die Umsetzung kümmern. Vorstand und Geschäftsstelle werden immer wieder über konkrete Ergebnisse berichten und die Bewohner:innen situativ einbeziehen.

Daneben diskutiert der Vorstand an der Klausur auch darüber, wie und vor allem mit welchen Assoziationen die BEP Baugenossenschaft bei einem grösseren Kreis der Bevölkerung bekannt sein kann und in der Erinnerung im positiven Sinn präsent bleibt. Wer weiss, vielleicht glückt auf diesem Weg eine weitere Akquisition einer Liegenschaft?

Schliesslich hat die Klausur auch einen informellen Teil. Die Vorstands- und die Geschäftsleitungsmitglieder sollen sich in einem nicht alltäglichen Rahmen besser kennenlernen, um damit die Basis für eine gute Zusammenarbeit zu stärken. Das soll auch den Einstieg für unser neues Vorstandsmitglied erleichtern.



Stefan Trindler ist neuer städtischer Vertreter im Vorstand

Stefan Trindler lebt mit seiner Familie in der Agglomeration Zürich und arbeitet seit vielen Jahren bei der Stadt Zürich. Als Sozialarbeiter FH ist er heute als Abteilungsleiter im schulischen Bereich tätig. Dort führt er ein grösseres Team und beschäftigt sich im Alltag mit sozialen, organisatorischen und personellen Fragestellungen. Die Arbeit mit Menschen, der Austausch mit unterschiedlichen Anspruchsgruppen und das gemeinsame Finden von Lösungen gehören für ihn genauso dazu wie das Übernehmen von Verantwortung. Ein gutes Miteinander und die Zusammenarbeit im Team sind ihm dabei besonders wichtig.

In seiner Freizeit engagiert sich Stefan Trindler seit vielen Jahren in der Feuerwehr. Teamarbeit, Verlässlichkeit und Führung spielen auch dort eine wichtige Rolle. Als neuer städtischer Vertreter im Vorstand der BEP freut er sich darauf, die Genossenschaft und ihre Mitglieder näher kennenzulernen. Besonders gespannt ist er auf die Arbeit im Vorstand und in der Kommission Soziales und darauf, seine Erfahrungen einzubringen und neue Perspektiven kennenzulernen.

Die BEP ist gewachsen: die Siedlung Winterthur-Lind



Quartier «Äusseres-Lind» Ⓐ Meilistrasse 11; Ⓑ Meilistrasse 13; Ⓒ Meilistrasse 15

Im Juli 2026 hat die BEP Baugenossenschaft drei Liegenschaften an der Meilistrasse 11, 13 und 15 in Winterthur erworben. Damit kommen 26 vornehmlich Kleinwohnungen zum Bestand der BEP hinzu. Seit dem 1. Oktober 2026 übernimmt die BEP auch die Bewirtschaftung der Liegenschaften selbst.

Mit den zusätzlichen Wohnungen wächst der Bestand der BEP auf 1827 Wohnungen in Zürich und der Agglomeration. Damit darf die BEP bereits im Jahr 2026 einen schönen Erfolg feiern: Der Zuwachs bringt die Genossenschaft ihrem Ziel aus der Strategie 2030, den Immobilienbestand im Durchschnitt um 30 Wohnungen pro Jahr zu erweitern, ein gutes Stück näher. Und der Ausbau des gemeinnützigen Wohnungsbestands soll weitergehen. Die BEP möchte dazu beitragen, dass mehr Menschen preisgünstig sowie ökologisch und sozial nachhaltig wohnen können.



Spannende und herzliche Begegnungen

Das Quartier «Äusseres-Lind»

Die drei Häuser ergänzen das bisherige Engagement der BEP in Winterthur. Bereits heute gehört die Siedlung Neumühle in Winterthur-Töss zum Bestand der Genossenschaft. Mit dem Kauf der Liegenschaften kann weiterer Wohnraum in der Agglomeration Zürich langfristig im gemeinnützigen Eigentum gesichert werden.

Die neue Siedlung befindet sich im lebenswerten Quartier «Äusseres-Lind» am Südhang des Lindbergs. Das Quartier gehört zum Stadtkreis Winterthur-Altstadt und ist geprägt von einer lebendigen Mischung aus Wohnen und wichtigen Einrichtungen wie dem Kantonsspital Winterthur (KSW). Naheliegend also, dass die jüngste Errungenschaft der BEP auf den Namen Winterthur-Lind getauft wird. Mit Winterthur erweitert die BEP ihr Engagement in einer Stadt, die urbanes Leben und naturnahe Erholungsräume auf besondere Weise verbindet.



Der Geschäftsführer und die Vorstandspräsidentin im Begrüssungskomitee

Ein herzliches Willkommen

Im September hiess die BEP-Geschäftsstelle die neuen Bewohnerinnen und Bewohner herzlich willkommen. Geschäftsführer Martin Uebelhart, Vorstandspräsidentin Claudia Vontobel, Andrea Hirsiger, Leiterin Genossenschaftskultur, Verena Jerg, die zuständige kaufmännische Bewirtschafterin, und der neue technische Hauswart Jürg Züblin waren vor Ort, um die neuen Bewohnerinnen und Bewohner persönlich zu begrüssen. Auch weitere Mitarbeitende der BEP nahmen am Anlass teil. Ein herrlicher Apéro bot den passenden Rahmen für das erste Kennenlernen. Es wurde gegessen, gelacht und auf die neue Gemeinschaft angestossen. So stand einem Kennenlernen auf Augenhöhe nichts mehr im Wege. Die BEP freut sich, die neuen Bewohner:innen willkommen zu heissen und eine neue Gemeinschaft mit viel Herz aufzunehmen.

BEP-Power



Luigi Valerio ist 92 Jahre alt und kümmert sich seit über 20 Jahren mit viel Freude um den Umschwung rund um die BEP-Geschäftsstelle. Besonders das Laubblasen gehört zu seinen regelmässigen Aufgaben. Im Durchschnitt ist er jeden zweiten Tag vor Ort, manchmal sogar zweimal täglich, um alles zu kontrollieren und nach dem Rechten zu sehen. Die Arbeit in der Natur macht ihm Freude und bringt nette Begegnungen mit der Nachbarschaft mit sich. Solange es geht, möchte Luigi weitermachen: «Zu Hause herumsitzen ist nicht so mein Ding.» Auch für das Team ist Luigi längst ein fester Bestandteil des Alltags und aus dem Leben rund um die Geschäftsstelle kaum mehr wegzudenken.