



JOBSUCHE · 50+

Bewerben mit 50+

Wie du trotz Alter den Job bekommst – mit ehrlichen Taktiken gegen Altersvorurteile, einem modernen Auftritt und deinem größten Vorteil: Erfahrung.

Inhalt

01	Die ehrliche Lage: Alter & AGG	S. 4
02	Dein Alter als Asset	S. 5
03	Die 3 Killer-Einwände entkräften	S. 6
04	Kurzprofil & Erfolge	S. 7
05	Dein CV gegen Alterssignale	S. 8
06	Digitale Fluency beweisen	S. 9
07	Netzwerk: dein größter Hebel	S. 10
08	Gehalt souverän verhandeln	S. 11
09	Das Interview mit 50+	S. 12
10	Alternative Wege zum Job	S. 13
11	Dein 4-Wochen-Aktionsplan	S. 14
12	Fehler-Galerie: Was alt aussehen lässt	S. 15
13	Fallstudie: Andreas, 54	S. 16
14	Dein Start: Checkliste	S. 17

Das erwartet dich hier

Dieser Guide bringt dich in vier Phasen vom Frust zur Zusage – mit der richtigen Haltung, modernen Unterlagen, dem stärksten Kanal (Netzwerk) und einem klaren Plan zum Abarbeiten.

1

Haltung & Strategie

01 Die ehrliche Lage · 02 Alter als Asset · 03 Die 3 Einwände

2

Unterlagen & Auftritt

04 Kurzprofil & Erfolge · 05 CV gegen Alterssignale · 06 Digitale Fluency

3

Geld, Gespräch & Wege

07 Netzwerk · 08 Gehalt · 09 Interview · 10 Alternative Wege

4

Umsetzen

11 4-Wochen-Plan · 12 Fehler · 13–14 Fallstudie & Checkliste

UND OBENDRAUF

CV-Entrümpel-Hebel, Netzwerk-Reaktivierungs-Vorlagen, Antwort-Skripte für die heiklen Fragen und ein 4-Wochen-Plan zum Abarbeiten.

Die ehrliche Lage

Mit 50+ ist die Jobsuche anders – aber **nicht aussichtslos**.

Du hast wahrscheinlich gemerkt: Die gleiche Qualifikation, die mit 35 Türen geöffnet hätte, stößt mit 53 auf Schweigen. Das ist real. Aber das meiste davon kannst du beeinflussen – wenn du weißt, woran es liegt.

AGG verbietet Diskriminierung wegen des Alters

0 Einarbeitung nötig – du lieferst sofort

#1 Netzwerk ist dein stärkster Kanal

Die ehrliche Lage: Altersdiskriminierung passiert – aber verdeckt. Niemand schreibt „zu alt“ in die Absage. Das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) verbietet sie, beweisen lässt sie sich aber kaum. Statt dich daran aufzureiben, drehst du an den Faktoren, die du steuern kannst – und davon gibt es mehr, als du denkst.

Was unausgesprochen gegen dich läuft

Kein Personaler sagt es laut, aber im Kopf laufen fünf Sorgen mit. Jede einzelne kannst du gezielt entkräften:

- „Zu teuer“ – passt nicht ins Gehaltsband
- „Überqualifiziert“ – ist eh bald wieder weg
- „Nicht digital“ – tut sich mit neuen Tools schwer
- „Schwer führbar“ – nimmt von Jüngeren nichts an
- „Energie/Gesundheit“ – der unausgesprochene Subtext

„Du musst dein Alter nicht verstecken – nur dafür sorgen, dass **Kompetenz vor Geburtsjahr wahrgenommen wird.“**

Dein Alter als Asset

Erfahrung ist nur dann ein Vorteil, wenn du sie in konkreten Nutzen übersetzt.

„Ich habe 30 Jahre Erfahrung“ ist kein Argument – es klingt sogar nach „teuer und festgefahren“. Stark wird es erst, wenn die Firma sieht, was sie davon hat.

DEIN ASSET	WAS DIE FIRMA DAVON HAT
Verlässlichkeit	Keine Fluktuation, kein Absprung nach zwei Jahren
Erfahrung	Sofort produktiv, kein teures Lehrgeld
Führung & Mentoring	Entwickelt jüngere Kolleg:innen mit
Netzwerk	Bringt Kontakte, Kunden, Türen mit
Krisenfest	Bleibt ruhig, wenn es brennt

Vorher → Nachher

SCHWACH

„Ich habe über 30 Jahre Berufserfahrung in verschiedenen Bereichen.“

STARK

„In 18 Jahren Vertriebsleitung habe ich drei Teams durch Umbrüche geführt – zuletzt den Umsatz trotz Krise um 14 % gehalten.“

Die Regel: Behaupte nicht „erfahren“. Zeig ein Ergebnis, das nur mit deiner Erfahrung möglich war.

Die 3 Killer-Einwände

Drei Einwände entscheiden über Zu- oder Absage. Entkräfte sie aktiv.

EINWAND 1 · „ZU TEUER“

Dahinter: Angst, dass dein altes Gehalt nicht ins Band passt. **Deine Antwort:** Zeig Flexibilität beim Gesamtpaket und stell den Wert vor den Preis – ohne dich zu verramschen. Nenn eine Bandbreite, kein hartes Fixum.

EINWAND 2 · „ÜBERQUALIFIZIERT“

Dahinter: Sorge, du langweilst dich und gehst bald wieder. **Deine Antwort:** Mach klar, dass du diese Rolle bewusst willst – Fokus auf Inhalt statt Titel, kürzerer Weg, weniger Politik. Echtes Interesse, keine Notlösung.

EINWAND 3 · „PASST NICHT INS JUNGE TEAM / NICHT DIGITAL“

Dahinter: Klischee vom lernunwilligen Älteren. **Deine Antwort:** Beweise digitale Fluency (Kapitel 06), zeig Lust, von Jüngeren zu lernen – und vermeide jedes „früher war alles besser“.

Wichtig: Sprich die Einwände nicht selbst an („Sie denken sicher, ich sei zu teuer...“). Entkräfte sie indirekt – durch das, was du zeigst und wie du auftrittst.

Kurzprofil & Erfolge

Das Wichtigste mit 50+ steht ganz oben – und zwar als Nutzen, nicht als Chronologie.

Das Kurzprofil (3–5 Zeilen, ganz oben)

Viele erfahrene Bewerber starten direkt mit der Berufserfahrung – also mit der Chronologie, die das Alter verrät. Dreh es um: Ein Kurzprofil beantwortet sofort vier Fragen.

- Was machst du?
- Wie viele Jahre Erfahrung?
- Welche Probleme löst du?
- Für welche Rolle bewirbst du dich?

BEISPIEL-KURZPROFIL

„Projektmanager mit 20+ Jahren Erfahrung in Produktion und Logistik. Spezialisiert auf Prozessoptimierung, Lieferketten und Teamführung. Fundiert in SAP, Lean Management und internationalen Projekten.“

Erfolge statt Dienstjahre

Eine Station als bloßer Zeitraum plus Titel sagt nichts über deine Leistung. Ein konkretes Ergebnis verkauft – und lenkt den Blick weg vom Jahr.

SCHWACH

„1998–2024 Abteilungsleiter“

STARK

„Führte ein Team von 25 Mitarbeitern und senkte die Prozesskosten um 18 %.“

Der Effekt: Der Recruiter sieht zuerst Nutzen und Ergebnis – nicht dein Geburtsjahr.

Dein CV gegen Alterssignale

Dein Lebenslauf entscheidet in 8 Sekunden, ob du „aktuell“ oder „von gestern“ wirkst.

Ziel ist nicht, dein Alter zu verstecken – das gelingt ohnehin nicht. Ziel ist, den ersten Eindruck auf „relevant und auf der Höhe“ zu lenken.

- 1 Die letzten 10–15 Jahre in den Fokus**
Aktuelle, relevante Stationen ausführlich. Frühe Jobs auf ein bis zwei Zeilen kürzen oder unter „Weitere Stationen“ bündeln. Kein lückenloser 30-Jahre-Roman.
- 2 Qualifikationen gewichten, nicht verstecken**
Relevante Qualifikationen nach vorne; ältere Ausbildungs- und Abschlusssdaten müssen nicht in den Vordergrund. Du versteckst nichts – du gewichstest. Geburtsdatum ist in DE üblich, aber kein Muss.
- 3 Foto: aktuell oder bewusst weglassen**
Wenn Foto, dann ein aktuelles, professionelles, freundliches – kein 10 Jahre altes. Ohne Foto ist heute zunehmend akzeptiert und nimmt die Alters-Vorfilterung raus.
- 4 Skills & Tools modern halten**
Aktuelle Tools und Methoden nach vorne, Veraltetes streichen. Was du heute nutzt, sagt mehr als das, was du 1998 gelernt hast.
- 5 Modernes, klares Layout**
Kein Word-Look von 1998. Ein aufgeräumtes, aktuelles Design signalisiert allein schon: „diese Person ist auf der Höhe“.

Digitale Fluency beweisen

Der schnellste Weg, das „nicht digital“-Klischee zu **zerlegen**: es vorführen.

Du musst kein Programmierer werden. Du musst nur zeigen, dass du dich in der heutigen Arbeitswelt bewegst – selbstverständlich, nicht angestrengt.

Konkret statt vage

SCHWACH

„Gute Computerkenntnisse“

STARK

„Microsoft 365, Teams, SAP S/4HANA, Jira, ChatGPT“

- Ein aktuelles, gepflegtes LinkedIn-Profil (siehe Personal-Branding-Guide)
- Dass du KI nutzt – z. B. dieses Tool für deine Bewerbung – ist selbst ein Beweis

Der eine Satz, der dich sofort alt aussehen lässt

„Ich bin ja nicht so der Computermensch.“ – Streiche ihn ersatzlos. Er bestätigt genau das Vorurteil, das du widerlegen willst.

Weiterbildung sichtbar machen: Aktuelle Zertifikate und Kurse gehören nach oben. Ein Zertifikat von 2025 wirkt oft stärker als ein Diplom von 1989.

Netzwerk: dein größter Hebel

Mit 50+ ist dein Netzwerk dein **größter Vorsprung – und der Jüngere hat ihn nicht.**

Nach Jahrzehnten im Beruf kennst du mehr Menschen als jeder 28-Jährige: Ex-Kolleg:innen, frühere Chefs, Kunden, Lieferanten, Wegbegleiter. Genau das ist der Kanal, der die Alters-Vorfilterung umgeht.

Warum das gerade jetzt zählt

Eine Empfehlung landet nicht auf dem anonymen Stapel und wird nicht von einer Software nach Geburtsjahr aussortiert. Sie kommt über Vertrauen – und Vertrauen ist altersblind.

Reaktiviere gezielt

- Ehemalige Kolleg:innen, die heute in Zielfirmen sitzen
- Frühere Chefs – sie kennen deinen Wert aus erster Hand
- Kunden & Geschäftspartner aus früheren Rollen

REAKTIVIERUNGS-NACHRICHT

„Hallo [Name], wir haben bei [Firma/Projekt] zusammengearbeitet – ich denke gern dran zurück. Ich orientiere mich gerade beruflich neu Richtung [Rolle]. Fällt dir jemand ein, mit dem ich kurz sprechen sollte? Über einen Kaffee oder Call freue ich mich.“

Mehr dazu: Wie du den versteckten Stellenmarkt systematisch anzapfst, steht im Guide „Der versteckte Stellenmarkt“ – für 50+ der wichtigste Hebel überhaupt.

Gehalt souverän verhandeln

„Ihr letztes Gehalt war hoch“ ist kein K.-o. – wenn du es richtig drehst.

Dein früheres Gehalt kann zur Bremse werden. Die Lösung ist nicht, dich zu verramschen – sondern Wert vor Preis zu stellen und Spielraum zu zeigen.

So gehst du vor

- Nicht als Erstes über Geld reden – erst den Wert zeigen, dann verhandeln
- Eine realistische Bandbreite nennen, kein hartes altes Fixum
- Das Gesamtpaket sehen: Aufgabe, Sicherheit, Weg, Flexibilität zählen mit

FORMULIERUNG

„Mir geht es bei dieser Rolle vor allem um [Aufgabe/Umfeld]. Beim Gehalt bin ich offen für eine faire Lösung im Rahmen des Bandes – lassen Sie uns schauen, ob die Aufgabe passt, dann finden wir uns auch dort.“

Achtung: Offen für eine Anpassung zu sein heißt nicht, dich unter Wert zu verkaufen. Kenn deine Untergrenze – und nenn sie erst, wenn klar ist, dass sie dich wollen.

Das Interview mit 50+

Im Gespräch zählt nicht dein Alter – sondern deine **Energie und Klarheit.**

Auf die heiklen Fragen kannst du dich vorbereiten. Wer sie souverän beantwortet, nimmt der Sorge sofort den Wind aus den Segeln.

„WIE LANGE WOLLEN SIE EIGENTLICH NOCH ARBEITEN?“

„Ich habe noch viele aktive Jahre vor mir und will sie in einer Rolle verbringen, die wirklich passt – deshalb sitze ich hier. Ich plane langfristig.“

„KÖNNEN SIE FÜR EINE JÜNGERE FÜHRUNGSKRAFT ARBEITEN?“

„Absolut. Gute Ideen haben kein Alter. Ich habe selbst geführt und weiß, wie wertvoll ein Teammitglied ist, das mitdenkt statt zu konkurrieren.“

„SIND SIE NICHT ÜBERQUALIFIZIERT?“

„Ich bringe mehr Erfahrung mit, als die Rolle zwingend braucht – und genau das ist Ihr Vorteil: Ich bin sofort produktiv und löse Probleme, bevor sie größer werden.“

Der Subtext Energie: Aufrechte Haltung, wacher Blick, klare Stimme, moderne Kleidung. Viel vom Alters-Eindruck entsteht im ersten Moment – nicht auf dem Papier.

Alternative Wege

Die Festanstellung über die Anzeige ist **nicht der einzige Weg – oft nicht mal der beste.**

Gerade mit 50+ öffnen alternative Wege Türen, bei denen Erfahrung ein klares Plus und Alter kein Thema ist.

WEG	WARUM ER FÜR 50+ PASST
Interim / Freelance	Hier zählt nur Erfahrung – Alter ist sogar ein Vertrauensbonus
Teilzeit / Bridge-Job	Einstieg mit Fuß in der Tür, oft später Aufstockung
Quereinstieg / Umschulung	Neue Branche mit übertragbaren Skills (→ Karrierewechsel-Guide)
50+-Programme	Perspektive 50plus, Bundesagentur-Förderungen, ü50-Netzwerke

Interim als Türöffner: Ein befristetes Mandat zeigt, was du kannst – und wird erstaunlich oft zur Festanstellung, weil das Risiko für die Firma vorher schon weg ist.

Dein 4-Wochen-Plan

Vier Wochen, ein klarer Plan – statt im Frust zu versacken.

Plan dir feste Slots ein. Die Jobsuche mit 50+ dauert oft etwas länger – Struktur ist deshalb dein bester Freund.

WOCHE	FOKUS & AUFGABEN
1 • Auftritt	CV auf 10–15 Jahre fokussieren, LinkedIn modernisieren, Foto-Frage klären.
2 • Ziele	15 Zielfirmen + Netzwerkliste (Ex-Kolleg:innen, Chefs, Kunden) erstellen.
3 • Netzwerk	Pro Woche 5 alte Kontakte reaktivieren, 2 Gespräche/Calls vereinbaren.
4 • Gespräch	Bewerbungen raus, die heiklen Fragen laut üben, Interim/Alternativen prüfen.

Wochen-Ziel: 5 reaktivierte Kontakte schlagen 50 anonyme Bewerbungen – weil sie die Alters-Vorfilterung komplett umgehen.

Fehler-Galerie

Diese sechs Fehler **bestätigen** genau das Vorurteil, das du widerlegen willst.

FEHLER	BESSER
Lückenloser 3-Seiten-CV ab 1990	Fokus auf die letzten 10–15 Jahre
„Ich bin nicht so der Computertyp“	Digitale Fluency beiläufig zeigen
Sich für das Alter entschuldigen	Erfahrung als konkreten Nutzen framen
Nur auf Anzeigen bewerben	Netzwerk & versteckten Markt nutzen
Veraltetes Foto & 1998er-Layout	Aktuell, modern, aufgeräumt
Zuerst über Gehalt reden	Erst Wert zeigen, dann verhandeln

Der gemeinsame Nenner: Jeder dieser Fehler sagt „von gestern“. Dreh jeden um – und dein Auftritt sagt „erfahren und auf der Höhe“.

Fallstudie

So greift alles ineinander – ein durchgespieltes Beispiel.

Ausgangslage: Andreas, 54, Vertriebsleiter, nach einer Restrukturierung freigestellt. Erste 30 Bewerbungen auf Anzeigen: fast nur Absagen.

Vorgehen: CV von drei Seiten auf die letzten 15 Jahre fokussiert, Foto erneuert, LinkedIn modernisiert. Dann 12 ehemalige Kolleg:innen und zwei frühere Chefs reaktiviert – mit der Bitte um ein Gespräch, nicht um einen Job.

Ergebnis: Ein Ex-Kollege bringt ihn als Interim-Vertriebsleiter ins Spiel. Aus dem Mandat wird nach vier Monaten eine Festanstellung – sein Alter war im Prozess nie ein Thema, weil er über Empfehlung kam.

Das Muster: Moderner Auftritt + Netzwerk statt anonymer Stapel + Interim als Türöffner. Kein Glück – ein System, das die Alters-Vorfilterung umgeht.

Loslegen

Dein Alter ist ein Fakt – **kein Urteil.**

Sei ehrlich zu dir: Die Suche dauert mit 50+ oft länger, und ein paar Türen bleiben zu. Aber die richtigen öffnen sich – wenn dein Auftritt aktuell ist und du über Menschen gehst, nicht nur über Portale.

Deine Checkliste zum Loslegen

- ☐ CV auf die letzten 10–15 Jahre fokussiert
- ☐ Foto-Frage entschieden, Layout modernisiert
- ☐ LinkedIn aktuell & aktiv
- ☐ Liste mit 15 Zielfirmen + alten Kontakten
- ☐ 5 Kontakte diese Woche reaktiviert
- ☐ Antworten auf die 3 heiklen Fragen geübt
- ☐ Interim/Alternativen als zweiten Weg geprüft

Fang heute an: CV auf 15 Jahre kürzen und fünf alte Kontakte anschreiben. Mehr braucht der erste Schritt nicht – und er ist der wichtigste.

Hi, ich bin Felix



Ich schreibe keine Bewerbungs-Ratgeber nebenbei - ich baue Software für Bewerber. Konkret: **Bewerbungskit**, eine KI-gestützte Bewerbungssoftware, die echte Stellenanzeigen ausliest, Skills extrahiert und Anschreiben generiert.

Dabei sehe ich jeden Tag, woran Bewerbungen scheitern - und was wirklich funktioniert.

Diesen Guide gibt es bewusst kostenlos: Die Jobsuche mit 50+ ist hart genug. Wenn dir das hier hilft, schau dir die App an - aber den Guide kannst du auch ohne alles nutzen.

MEIN HINTERGRUND

Seit über 15 Jahren Softwareentwickler - Fachinformatiker für Systemintegration und staatlich geprüfter Techniker für Informatiktechnik, heute Senior Fullstack-/TYPO3-Entwickler und Founder/CTO eigener SaaS-Produkte. Ich baue und betreibe echte Software im Produktionsbetrieb - kein Wochenend-Vibe-Coding.

Web: felix-dziekan.de **LinkedIn:** [/in/felixdziekan](https://in/felixdziekan) **Mail:** kontakt@bewerbungskit.de

Erfahrung schlägt Alter. Zeig sie.

Du hast jetzt die Taktiken, die deinen größten Vorteil sichtbar machen. Fang mit dem CV und fünf alten Kontakten an – diese Woche.

Schneller bewerben mit bewerbungskit.de

Stellenanzeige rein, Anschreiben raus – die App liest die Anzeige aus, gleicht sie mit deinem Profil ab und schreibt den Entwurf. Du behältst den Überblick über alle Bewerbungen. Kostenlos starten.

Diese Guides passen dazu

DER VERSTECKTE STELLENMARKT

Der wichtigste Hebel für 50+: an die Jobs, die nie ausgeschrieben werden.

PERSONAL BRANDING

Ein modernes LinkedIn-Profil, das dich aktuell und gefragt aussehen lässt.

KARRIEREWECHSEL-FAHRPLAN

Für den Quereinstieg: übertragbare Skills sichtbar machen.

VORSTELLUNGSGESPRÄCH-FORMELN

15 Kernfragen mit Antwort-Formeln für den deutschen Markt.