

Auf Jobsuche mit 50 plus: „Das ist der wichtige Moment, in dem Sie sich einen Vorsprung verschaffen müssen“

Mit über 50 noch einmal beruflich starten – in der aktuellen Krise bleibt Entlassenen nichts anderes übrig. Doch obwohl Fachkräfte fehlen, passt es oft nicht. Eine Expertin verrät, wie Sie schneller zum Job kommen.

Von [Simon Frost](#)

Stand: 03.09.2026, 13:50 Uhr

Frau Votteler, in der Industrie haben zuletzt viele Menschen ihren Job verloren. Ganz aktuell zittern bei VW Tausende um ihren Job – auch ältere, erfahrene Mitarbeitende. Auf welche Stelle kann sich eine 56-jährige Produktionsleiterin aus der Autoindustrie mit Erfolg bewerben?

Sie sollte auf jeden Fall einen Fehler nicht machen, nämlich denken: „Ich war Produktionsleiterin, also suche ich wieder eine Stelle als Produktionsleiterin. Vielleicht in einer ähnlichen Branche.“ Gerade wenn man über 50 ist, halte ich das für wenig aussichtsreich.

Warum?

Weil man sich dadurch über seine bisherige Position definiert. Damit schränkt man sich in seinen Möglichkeiten, eine neue Stelle zu finden, aber viel zu sehr ein. Viel wichtiger ist die Frage: Welchen Mehrwert habe ich eigentlich geschaffen? Welche Probleme kann ich lösen? Wofür wurde ich immer wieder geholt?

Nehmen wir einen Einkaufsleiter. Auf den ersten Blick würde man sagen: Der sollte sich wieder als Einkaufsleiter bewerben. Schaut man genauer hin, zeigt sich vielleicht, dass seine eigentliche Stärke gar nicht der Einkauf ist. Vielleicht gelingt es ihm besonders gut, komplexe Lieferketten zu analysieren, Risiken früh zu erkennen, unterschiedliche Interessen auszubalancieren und auch unter hohem Zeitdruck tragfähige Entscheidungen zu treffen. Dann wird deutlich: Diese Fähigkeiten werden nicht nur im Einkauf gebraucht. Sie sind beispielsweise auch im Supply Chain Management, in der Prozessoptimierung oder im Projektmanagement gefragt. Wer seine Fähigkeiten statt seines bisherigen Jobtitels in den Mittelpunkt stellt, erweitert seinen beruflichen Handlungsspielraum oft erheblich.

Trotz der Konjunkturschwäche gibt es noch immer viele offene Stellen. Gleichzeitig finden viele Menschen keinen Job. Arbeitsmarktforscher sprechen von fehlendem Matching. Warum passt es so oft nicht?

Zum einen sprechen wir da von unterschiedlichen Stellenprofilen und Branchen, gesucht wird etwas anderes als angeboten. Natürlich spielen Ausbildung und Berufserfahrung eine Rolle. Aber genauso wichtig ist die Frage, ob jemand kulturell in ein Unternehmen passt. Ein mittelständischer Betrieb fragt sich vielleicht: Kommt jemand aus einem Großkonzern mit unserer Arbeitsweise zurecht? Umgekehrt fragen sich Bewerber: Will ich dort überhaupt arbeiten? Dazu kommen Erwartungen beim Gehalt oder an die Aufgaben. Passung entsteht also nicht allein durch den Lebenslauf.

Kann man als erfahrener Arbeitnehmer etwas tun, damit das Unternehmen denkt: „Der passt gut!“?

Ja. Viele Bewerber erzählen im Lebenslauf ihre berufliche Erfahrung nach. Sie schreiben Station für Station auf, was sie gemacht haben. Aber Erfahrung an sich ist kein Wert. Ich muss vielmehr erklären, was ich aufgrund dieser Erfahrung kann und warum genau das für den nächsten Arbeitgeber nützlich ist. Ich habe vielleicht schon schwierige Situationen mehrfach erlebt, erkenne Zusammenhänge schneller oder brauche für bestimmte Probleme kein Handbuch mehr. Wenn ich daraus einen Nutzen für die Zukunft ableite, ist das der eigentliche Wert von Erfahrung. Und genau den muss ich sichtbar machen.

Haben Sie dafür ein konkretes Beispiel?

Es geht vor allem um die sogenannten übertragbaren Fähigkeiten. Viele beschreiben ihre Tätigkeit, aber nicht das, was darunterliegt. Genau diese Fähigkeiten lassen sich oft auf ganz andere Bereiche übertragen.

Ein Kunde von mir war viele Jahre Führungskraft in der Konsumgüterbranche. Zu Beginn sagte er: „Ich kenne eben diese Branche.“ Im Coaching zeigte sich jedoch, dass das gar nicht sein eigentlicher Wert war. Was Kollegen und Vorgesetzte an ihm immer wieder schätzten, war seine Fähigkeit, selbst in unübersichtlichen Situationen den Überblick zu behalten, komplexe Zahlen und Informationen zu strukturieren und daraus klare Entscheidungen abzuleiten. Das sind Fähigkeiten, die nicht an eine Branche gebunden sind. Erst als ihm das selbst bewusst wurde, konnte er sich auch für ganz andere Aufgaben und Unternehmen öffnen.

Das heißt, wenn jemand weiß, wofür er steht, kann er sich auf Stellenangebote bewerben und wird auch eingeladen?

Jedenfalls erhöht das die Wahrscheinlichkeit. Wenn jemand zu mir kommt, weil er nach 200 Bewerbungen noch keine neue Stelle hat, muss ich ihm sagen: Noch mehr Bewerbungen lösen das Problem nicht.

Ich würde genau andersherum vorgehen. Zuerst überlegen: Welche Unternehmen haben genau die Herausforderungen, bei denen ich helfen kann? Dann richte ich meinen Lebenslauf auf diese Unternehmen aus. Das bedeutet nicht, etwas zu erfinden. Aber ich gewichte Erfahrungen unterschiedlich. Man kann denselben Lebenslauf in verschiedenen Varianten formulieren – je nachdem, welche Branche man ansteuert. Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber sofort erkennt, warum genau diese Person für ihn interessant ist.

Die Frage ist ja, ob ich mit meiner Bewerbung überhaupt so weit vordringe, dass sie bei einem Menschen landet. Viele Unternehmen arbeiten doch schon mit automatisierten Systemen, die nicht passende Kandidaten aussortieren.

Ich glaube, dass diese Bewerbermanagementsysteme – auch als ATS, von Applicant-Tracking-Systems, bekannt – hierzulande noch nicht so ein großes Thema sind. Große internationale Konzerne nutzen solche Systeme, aber längst nicht alle Unternehmen. Trotzdem sollte ein Lebenslauf sauber aufgebaut sein und die wichtigsten Begriffe aus der Stellenausschreibung enthalten. Viel wichtiger finde ich aber etwas anderes: Ich würde mein Alter nicht verstecken. Ich bin nicht trotz meines Alters geeignet, sondern wegen meines Alters. Genau diesen Vorteil muss ich sichtbar machen.

Sind Jobportale für Arbeitnehmer über 50 überhaupt der richtige Ort? Sie konkurrieren dort ja mit Fachkräften, die zum Beispiel 20 Jahre jünger sind und andere Gehaltsvorstellungen haben.

Genau. Und deshalb reicht es nicht, den ganzen Tag vor Stellenbörsen zu sitzen. Viele Möglichkeiten entstehen auf dem verdeckten Stellenmarkt. Wenn Unternehmen feststellen, dass sie jemand Neuen brauchen, aber noch keine Stellenausschreibung draußen haben: Das ist der wichtige Moment, in dem Sie sich einen Vorsprung gegenüber anderen Jobsuchenden verschaffen müssen.

Klingt gut, aber wie kommt man in diese Position?

Der verdeckte Stellenmarkt besteht im Prinzip aus allen Menschen, mit denen ich Kontakt habe. Das können ehemalige Kollegen sein, aber genauso Bekannte oder neue Kontakte. Selbst der Friseur. Nicht, weil er eine Stelle für mich hat, sondern weil er vielleicht jemanden kennt, den meine Berufsbiografie interessiert.

Sprechen Sie mit Menschen über Ihr Thema. Fragen Sie, wie sie bestimmte Herausforderungen lösen. Erzählen Sie von Ihren Erfahrungen. Dann erinnern sich die Leute an Sie als jemanden, der etwas beitragen kann – und nicht nur als jemanden, der gerade einen Job sucht.

Und das funktioniert?

Wenn man die richtige Haltung an den Tag legt. Ich hatte zum Beispiel einen Kunden, Mitte 50, aus der Software- und IT-Branche, der nach seiner Kündigung zunächst völlig unklar war, wie es weitergehen sollte. Gemeinsam haben wir deshalb nicht sofort Bewerbungsunterlagen optimiert, sondern seine berufliche Laufbahn analysiert. Dabei wurde deutlich, dass seine eigentlichen Stärken weniger in der Technik lagen als in der Fähigkeit, komplexe Projekte zu strukturieren, unterschiedliche Interessen zusammenzubringen und zwischen verschiedenen Beteiligten zu vermitteln. Genau diese Kompetenzen hatten sich wie ein roter Faden durch seine gesamte Karriere gezogen, waren ihm selbst aber nie wirklich bewusst gewesen. Auf dieser Grundlage hat er gezielt Gespräche mit Menschen aus seinem Netzwerk geführt, nicht mit der Frage "Habt ihr einen Job für mich?", sondern über aktuelle Herausforderungen in ihrem Arbeitsumfeld. Wenige Monate später erhielt er über einen dieser Kontakte eine neue Position als Projektmanager in einem Softwareunternehmen.

Hinterher sagte er zu mir: „Der Schlüssel war, dass ich endlich wusste, was ich wollte – und auch, was ich nicht mehr wollte.“ Dadurch ist er ganz anders in die Gespräche gegangen: auf Augenhöhe und nicht als Bittsteller.

Klingt nach einem schönen Einzelfall.

Ist aber keiner. Erst kürzlich begleitete ich eine Führungskraft Anfang 50 aus dem Personalbereich, die nach mehreren Monaten Jobsuche zunehmend frustriert war. Im Coaching haben wir zunächst ihre Positionierung geschärft und herausgearbeitet, welche Art von Rolle sie künftig wirklich übernehmen möchte. Anschließend haben wir gemeinsam eine Strategie entwickelt, wie sie ehemalige Kollegen, Kontakte und Headhunter gezielt anspricht und zwar nicht mit einer allgemeinen Bitte um Unterstützung, sondern mit einer klaren Botschaft, wofür sie steht und welchen Beitrag sie leisten kann. Innerhalb von zwei Wochen führten diese Gespräche zu drei Vorstellungsgesprächen. Wenig später unterschrieb sie ihren neuen Arbeitsvertrag.

Das kann man nicht eins zu eins planen. Aber es zeigt, was passieren kann, wenn Menschen aufhören, ausschließlich Stellenanzeigen zu durchsuchen, wieder sichtbar werden und andere wissen, wofür sie stehen.

Es geht also darum, vor die Welle zu kommen, um nicht mit Hunderten um einen neuen Job konkurrieren zu müssen. Kann da auch ein Headhunter helfen?

Vor einigen Jahren hätte ich Ja gesagt. Es schadet nicht, aber heute haben viele Headhunter selbst deutlich weniger Mandate. Ich höre von meinen Kunden oft: „Ich wurde in die Datenbank aufgenommen, aber danach kam nichts mehr.“ Manche berichten sogar von Ghosting – selbst auf Nachfragen erhalten sie keine Antwort. Wer sich ausschließlich auf Headhunter verlässt, macht sich abhängig und wartet darauf, dass jemand anderes aktiv wird. Das dauert im Moment häufig zu lange.

Müssen sich Menschen über 50 heute auf eine längere Jobsuche einstellen?

Ja, das muss man realistisch sagen. Früher konnte man zum Beispiel bei vielen Führungskräften mit drei bis sechs Monaten rechnen. Heute sind eher neun bis zwölf Monate die Regel. Gerade deshalb sollte man möglichst früh seine Strategie überprüfen und nicht monatelang denselben Weg weitergehen.

Wenn Sie Bewerbern über 50 in der aktuellen Situation nur einen Rat geben dürften – welcher wäre das?

Führen Sie Gespräche. Gespräche, Gespräche, Gespräche. Verkriechen Sie sich nicht zu Hause und schicken Sie nicht nur Bewerbungen über Stellenportale. Gehen Sie auf Menschen zu, die Ihr Fachgebiet kennen. Sie sind kein Bittsteller, Sie sind ein Gesprächspartner auf Augenhöhe!