Wer in einer Sortendatenbank nach Cannabisblüten sucht, stößt schnell auf Angaben wie „18 bis 24 Prozent THC“. Zu diesem mittleren Bereich zählen laut den jeweiligen Sortenangaben zum Beispiel **Jack Herer mit 18 bis 24 Prozent THC** und **Hindu Kush mit 20 bis 22 Prozent THC**. Auch **OG Kush mit 21 bis 25 Prozent THC** liegt in der Nähe – die obere Angabe reicht allerdings über 24 Prozent hinaus.

Wichtig ist, solche Werte als Orientierung zu lesen, nicht als Garantie für jede Packung oder eine Aussage darüber, wie eine Sorte bei einer bestimmten Person wirkt. Bei medizinischem Cannabis zählen neben dem THC-Gehalt auch die konkrete Charge, die ärztliche Verordnung und die individuelle Reaktion. Und wer arbeitet, sollte eine weitere Frage mitdenken: Ist die eigene Tätigkeit sicher auszuüben?

Dieser Beitrag ordnet die genannten Sorten ein und erklärt, was Medizinalcannabis seit 2024 rechtlich bedeutet – auch mit Blick auf Privatsphäre, Betriebsarzt und Arbeitsschutz.

Was bedeutet „mittlerer THC-Bereich“?

Eine feste, für alle Sortendatenbanken verbindliche Einteilung in „niedrig“, „mittel“ und „hoch“ gibt es nicht. Als grobe Orientierung kann der Bereich von etwa 18 bis 24 Prozent THC dienen. Dabei handelt es sich um den angegebenen THC-Gehalt der Blüten, nicht um eine Vorhersage der Wirkung.

Zwei Sorten mit ähnlichem THC-Wert müssen sich nicht gleich anfühlen. Auch andere Inhaltsstoffe, die verwendete Menge, die Art der Anwendung und die persönliche Empfindlichkeit spielen eine Rolle. Bei verschriebenem Cannabis kommt hinzu, dass die behandelnde Ärztin oder der behandelnde Arzt die Therapie und Dosierung begleitet.

Die drei Sorten im Überblick

Sorte Angabe zum THC-Gehalt Einordnung Jack Herer 18 bis 24 Prozent Liegt innerhalb des hier betrachteten mittleren Bereichs. Hindu Kush 20 bis 22 Prozent Liegt mit der angegebenen Spanne vollständig im Bereich. OG Kush 21 bis 25 Prozent Überlappt weitgehend; die obere Angabe liegt über 24 Prozent.

Die Angaben können je nach Produkt, Anbieter und Charge abweichen. Wer eine bestimmte medizinische Blüte verordnet bekommen hat, sollte deshalb die Angaben auf dem konkreten Produkt und die ärztlichen Hinweise beachten, statt sich allein auf einen Sortennamen zu verlassen.



Was die Releaf Sortendatenbank leisten kann

Eine Datenbank wie die **Releaf Sortendatenbank** kann helfen, Sortennamen und veröffentlichte THC-Angaben nebeneinander zu betrachten. Das ist praktisch, wenn man sich zunächst einen Überblick verschaffen möchte. Für die genannten Beispiele lässt sich so gezielt nach Jack Herer, Hindu Kush und OG Kush und den jeweiligen THC-Spannen suchen.

Eine Sortendatenbank ersetzt aber weder die Angaben zur konkreten Charge noch eine medizinische Beratung. Ein Sortenname allein sagt nicht zuverlässig voraus, wie ein Präparat wirkt. Auch lässt sich aus einem THC-Prozentwert nicht ableiten, ob eine Person nach der Einnahme arbeitsfähig oder fahrtüchtig ist.

- **Für den Überblick:** Sorten und veröffentlichte Werte vergleichen.
- **Für die konkrete Anwendung:** Produktinformation und ärztliche Verordnung beachten.
- **Für Fragen zur persönlichen Therapie:** Ärztin oder Arzt ansprechen, nicht allein aus Tabellenwerten schließen.

Medizinalcannabis seit 2024: Was hat sich geändert?

Seit dem 1. April 2024 wird Cannabis in Deutschland rechtlich anders eingeordnet als zuvor. Medizinalcannabis ist nicht mehr im Betäubungsmittelgesetz als Betäubungsmittel erfasst. Es bleibt aber ein Arzneimittel, das ärztlich verordnet werden kann und für das die geltenden arzneimittelrechtlichen Regeln maßgeblich sind. Die Änderung bedeutet also nicht, dass medizinisches Cannabis beliebig oder ohne Rücksicht auf die Wirkung eingesetzt werden darf.

Für Beschäftigte ist vor allem wichtig: Eine ärztliche Verordnung macht die Behandlung nicht automatisch zu einer Angelegenheit des Arbeitgebers. Zugleich hebt sie die Pflichten im Arbeitsschutz nicht auf. Wer ein Arzneimittel einnimmt, muss die eigene Arbeitsfähigkeit und mögliche Risiken für andere berücksichtigen. Das gilt bei Cannabis ebenso wie bei anderen Medikamenten, die Aufmerksamkeit, Reaktionsvermögen oder Koordination beeinträchtigen können.

Ein einfacher Vergleich: Wer nach einer neuen Medikation starke Müdigkeit bemerkt, sollte nicht 1a-stellenmarkt.de ohne Rücksprache einen Gabelstapler bedienen. Entscheidend ist nicht, ob ein Medikament legal verschrieben wurde, sondern ob die konkrete Person die konkrete Aufgabe sicher ausführen kann.

Privatsphäre und Rücksicht im Job

Die Diagnose und die Behandlung gehören grundsätzlich zur Privatsphäre. Beschäftigte müssen dem Arbeitgeber nicht automatisch mitteilen, welche Erkrankung sie haben oder welches Medikament sie einnehmen. Auch ein Sortenname oder der genaue THC-Gehalt ist nicht pauschal eine Information, die im Betrieb offengelegt werden muss.

Gleichzeitig gilt eine Rücksichtnahmepflicht: Beschäftigte müssen sich so verhalten, dass sie sich und andere nicht gefährden. Wer merkt, dass die eigene Reaktionsfähigkeit oder Konzentration beeinträchtigt ist, sollte keine sicherheitsrelevante Tätigkeit ausführen. Je nach Situation kann es nötig sein, die Arbeit zu unterbrechen, eine andere Aufgabe zu übernehmen oder eine zuständige Person zu informieren – ohne dabei mehr medizinische Details preiszugeben als erforderlich.

Wie das konkret aussieht, hängt unter anderem von diesen Faktoren ab:

- Welche Tätigkeit steht an – Büroarbeit, Maschinenbedienung, Fahren oder Arbeiten in der Höhe?
- Welche Wirkung tritt bei der Person tatsächlich auf, und wann?
- Gibt es eine ärztliche Einschätzung oder Hinweise zu möglichen Einschränkungen?
- Kann der Betrieb vorübergehend eine andere, sichere Aufgabe anbieten?

Ein pauschales „Der Arbeitgeber darf nie etwas fragen“ wäre ebenso ungenau wie „Beschäftigte müssen immer ihre Diagnose offenlegen“. Geht es um eine konkrete Gefährdung oder die sichere Ausübung einer Aufgabe, kann eine sachliche Information über eine funktionale Einschränkung nötig sein. Dafür muss nicht automatisch die gesamte Krankengeschichte offengelegt werden.

Betriebsarzt: ein sinnvoller Weg, wenn Fragen offen sind

Wenn unklar ist, ob eine Behandlung und eine bestimmte Tätigkeit zusammenpassen, kann der Betriebsarzt eine geeignete Anlaufstelle sein. Beschäftigte können dort ihre Situation vertraulich besprechen und klären, ob beispielsweise bei Maschinenarbeit, beim Führen eines Fahrzeugs oder bei Arbeiten mit Absturzgefahr besondere Vorsicht nötig ist.

Betriebsärzte unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Medizinische Einzelheiten dürfen nicht einfach an den Arbeitgeber weitergegeben werden. Für den Betrieb kann – je nach Anlass und den geltenden Regeln – eine arbeitsbezogene Einschätzung wichtig sein, etwa ob eine Person für eine bestimmte Tätigkeit geeignet ist oder ob Einschränkungen zu beachten sind. Das ist etwas anderes als die Weitergabe einer Diagnose oder einer vollständigen Medikamentenliste.

Ein möglicher Ablauf sieht so aus:

1. Die Beschäftigte oder der Beschäftigte schildert dem Betriebsarzt die Tätigkeit und die medizinisch relevanten Auswirkungen.
2. Der Betriebsarzt bespricht, welche Aufgaben oder Situationen besondere Risiken bergen.
3. Falls nötig, wird eine arbeitsbezogene Empfehlung formuliert, ohne unnötige private Details weiterzugeben.
4. Die behandelnde Praxis bleibt die richtige Adresse für Fragen zur Verordnung und zur Dosierung.

Der Betriebsarzt ersetzt nicht die behandelnde Ärztin oder den behandelnden Arzt. Er kann aber dabei helfen, medizinische Fragen mit den konkreten Anforderungen am Arbeitsplatz zusammenzubringen.



Sicherheitsrelevante Tätigkeiten und DGUV Vorschrift 1

Die DGUV Vorschrift 1 enthält Pflichten für Beschäftigte und Unternehmen. Nach § 15 müssen Beschäftigte unter anderem für die eigene Sicherheit und Gesundheit sowie für die Sicherheit anderer sorgen. Die Vorschrift legt außerdem fest, dass Beschäftigte sich nicht durch Alkohol, Medikamente oder andere berauschende Mittel in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

Das bedeutet nicht, dass jedes verschriebene Arzneimittel automatisch mit jeder Arbeit unvereinbar ist. Es bedeutet aber: Wenn ein Mittel die sichere Ausführung einer Aufgabe beeinträchtigt, darf diese Aufgabe nicht einfach wie gewohnt erledigt werden. Der Arbeitgeber muss seinerseits nach § 7 DGUV Vorschrift 1 darauf achten, Beschäftigte nur mit Tätigkeiten zu betrauen, für die sie geeignet sind und die sie sicher ausführen können.

Besonders sorgfältig sollte man bei Tätigkeiten prüfen, bei denen eine kurze Unachtsamkeit ernste Folgen haben kann, zum Beispiel:

- Führen von Fahrzeugen oder Flurförderzeugen,
- Bedienen von Maschinen und Anlagen,
- Arbeiten in der Höhe oder an ungesicherten Kanten,
- Umgang mit Gefahrstoffen oder gefährlichen Werkzeugen,
- Aufgaben, bei denen die Sicherheit anderer unmittelbar von der eigenen Aufmerksamkeit abhängt.

Ob eine Person eine solche Tätigkeit sicher ausführen kann, lässt sich nicht allein anhand der Sorte oder des THC-Prozentwerts entscheiden. Maßgeblich sind die tatsächliche Wirkung, die ärztlichen Hinweise und die Anforderungen der Arbeit.

Medizinischer Fragebogen bei Releaf: wofür er passt

Der **medizinische Fragebogen bei Releaf** kann im Rahmen einer medizinischen Anfrage dazu dienen, relevante Gesundheitsangaben strukturiert zu erfassen. Er kann dabei helfen, Informationen für eine ärztliche Einschätzung bereitzustellen. Er ist jedoch keine eigenständige Diagnose und kein Ersatz für ein Gespräch mit einer Ärztin oder einem Arzt.

Auch beantwortet ein Fragebogen nicht automatisch die betriebliche Frage, ob eine bestimmte Schicht, Maschine oder Fahrt sicher ist. Dafür kommt es auf die konkrete Tätigkeit und die individuelle Reaktion an. Wer medizinisches Cannabis nutzt und Zweifel an der Arbeitssicherheit hat, sollte die Frage mit der behandelnden Praxis und – falls passend – dem Betriebsarzt klären.

Die wichtigste Einordnung zu den THC-Angaben

Jack Herer mit 18 bis 24 Prozent und Hindu Kush mit 20 bis 22 Prozent werden in den genannten Spannen dem mittleren Bereich zugeordnet. OG Kush mit 21 bis 25 Prozent überschneidet sich weitgehend mit diesem Bereich, liegt am oberen Ende aber darüber. Diese Angaben sind eine Orientierung für die Sortensuche, keine Empfehlung für eine bestimmte Person und kein Maßstab für die Arbeitsfähigkeit.

Wer nach einer Sorte sucht, kann die Releaf Sortendatenbank zum Vergleichen nutzen und die Angaben zum konkreten Produkt prüfen. Wer medizinisches Cannabis erhält, sollte die Anwendung mit der behandelnden Praxis abstimmen. Und wer eine sicherheitsrelevante Tätigkeit ausübt, sollte bei spürbarer Beeinträchtigung nicht versuchen, sie zu überspielen: Betriebsarzt, Schweigepflicht und eine sachliche arbeitsbezogene Einschätzung bieten einen Weg, Privatsphäre und Sicherheit zusammenzubringen.