Wer in der Releaf-Sortendatenbank nach Sativa-Sorten sucht, stößt unter anderem auf **Amnesia Haze**, **Super Lemon Haze** und **Mimosa**. Die ersten beiden werden häufig als Sativa beziehungsweise sativa-dominant eingeordnet; Mimosa gilt meist als sativa-dominant. Solche Angaben sind eine Orientierung – keine Garantie für eine bestimmte Wirkung.

Das ist besonders wichtig, wenn es um Medizinalcannabis geht. Die Bezeichnungen „Sativa“ und „Indica“ beschreiben keine verlässliche medizinische Wirkung und sagen auch nicht aus, ob jemand nach der Einnahme arbeitsfähig oder fahrtüchtig ist. Dafür zählen unter anderem die konkrete Verordnung, die individuelle Reaktion und die Tätigkeit, die eine Person ausübt.

Im Folgenden geht es darum, wie die Sortenbezeichnungen zu verstehen sind, was die Releaf-Sortendatenbank und der medizinische Fragebogen leisten können – und welche Regeln am Arbeitsplatz gelten.

Was bedeutet „Sativa“ überhaupt?

„Sativa“ und „Indica“ sind traditionelle Bezeichnungen für Cannabissorten. Im heutigen medizinischen Cannabisangebot werden sie oft verwendet, um Sorten grob einzuordnen. Eine Sorte kann als Sativa, Indica oder als Hybrid beschrieben werden. „Sativa-dominant“ heißt dabei, dass sie in der jeweiligen Einordnung stärker der Sativa-Seite zugerechnet wird, aber nicht als reine Sativa gilt.

Die Begriffe sind jedoch keine präzisen medizinischen Kategorien. Sie verraten nicht zuverlässig, wie eine bestimmte Person auf ein Produkt reagiert. Auch zwei Produkte mit demselben Sortennamen können sich unterscheiden – etwa im THC- und CBD-Gehalt oder im Profil weiterer Inhaltsstoffe. Anbau, Genetik und Verarbeitung spielen ebenfalls eine Rolle.

Deshalb gilt: Wer eine Sorte nach ihrer Bezeichnung auswählt, bekommt zunächst eine grobe Orientierung. Für die medizinische Behandlung sind dagegen die konkrete Zusammensetzung, die verordnete Dosis und die Rückmeldung an die behandelnde Ärztin oder den behandelnden Arzt entscheidend.

Drei Sorten im Überblick

Die folgende Tabelle fasst die gängige Einordnung der drei Sortennamen zusammen. Sie ersetzt weder die Angaben zum konkreten Produkt noch die ärztliche Beratung.

Sorte Übliche Einordnung Worauf bei der Bezeichnung zu achten ist Amnesia Haze Sativa beziehungsweise sativa-dominant Die Einordnung kann je nach Produkt und Datenquelle abweichen. Super Lemon Haze Meist Sativa oder sativa-dominanter Hybrid Der Sortenname allein sagt nichts Verlässliches über die individuelle Wirkung aus. Mimosa Häufig sativa-dominant Auch hier können konkrete Zusammensetzung und Produktangaben variieren.

Amnesia Haze: als Sativa bekannt

Amnesia Haze Sativa ist eine verbreitete Suchanfrage, weil die Sorte häufig der Sativa-Gruppe zugeordnet wird. In Sortenübersichten kann sie als Sativa oder als sativa-dominanter Hybrid erscheinen. Diese Unterschiede sind nicht automatisch ein Widerspruch: Datenbanken können verschiedene Angaben nutzen, und Produktlinien können sich in ihrer konkreten Genetik unterscheiden.

Wer die Sorte aus medizinischen Gründen in Betracht zieht, sollte deshalb nicht allein nach dem Namen gehen. Wichtiger sind die Daten des konkreten Arzneimittels und die Frage, ob es zur ärztlich festgelegten Behandlung passt. Auch die persönliche Erfahrung sollte mit der behandelnden Fachperson besprochen werden – gerade dann, wenn sich Beschwerden, Nebenwirkungen oder die Fähigkeit zur Arbeit verändern.

Super Lemon Haze: oft sativa-dominant

Auch **Super Lemon Haze Sativa** wird häufig gesucht. Die Sorte wird in vielen Übersichten als Sativa oder sativa-dominanter Hybrid geführt. Das Wort „dominant“ ist dabei keine Aussage darüber, wie stark oder wie schnell ein Produkt wirkt. Es beschreibt lediglich die übliche Einordnung der Sorte.

Für Beschäftigte ist diese Unterscheidung wichtig: Aus dem Etikett „Sativa“ lässt sich nicht ableiten, dass man nach der Einnahme konzentriert, leistungsfähig oder sicherheitsgerecht arbeiten kann. Umgekehrt belegt die Bezeichnung „Indica“ nicht automatisch eine bestimmte Müdigkeit. Die tatsächliche Reaktion ist individuell und kann sich außerdem je nach Dosis und Einnahmezeitpunkt verändern.

Mimosa: meist sativa-dominant eingeordnet

Mimosa sativa-dominant beschreibt die gängige Sortenklassifikation. Je nach Quelle kann Mimosa auch als Hybrid bezeichnet werden. Wer in der Releaf-Sortendatenbank nach der Sorte sucht, sollte die Einordnung daher als Startpunkt verstehen und zusätzlich die Angaben zum konkreten Produkt prüfen.



Eine Sortendatenbank kann helfen, Namen und gängige Klassifikationen zu vergleichen. Sie kann aber nicht feststellen, ob eine bestimmte Person ein Präparat gut verträgt oder ob sie nach der Einnahme eine bestimmte Tätigkeit sicher ausführen kann. Das gehört in die ärztliche Behandlung und – soweit es um den Arbeitsplatz geht – in eine sorgfältige Einschätzung der konkreten Tätigkeit.

Was die Releaf-Angebote leisten können

Releaf Sortendatenbank: Orientierung, keine Diagnose

Die **Releaf Sortendatenbank** ist ein Werkzeug, um Sortennamen und ihre Einordnung nachzuschlagen. Wer etwa wissen möchte, ob Amnesia Haze eher als Sativa oder Mimosa als sativa-dominant gilt, kann dort einen

ersten Überblick gewinnen. Wie bei jeder Sortenübersicht lohnt sich ein Blick auf die Angaben zum konkreten Produkt: Ein Sortenname allein ist keine vollständige Beschreibung des Arzneimittels.

Die Datenbank kann außerdem keine individuelle Therapieentscheidung treffen. Sie ersetzt weder die Verschreibung noch das Gespräch mit einer Ärztin oder einem Arzt. Auch aus einer Sortenbeschreibung lassen sich keine sicheren Aussagen über Nebenwirkungen, Fahrtüchtigkeit oder Arbeitsfähigkeit ableiten.

Medizinischer Fragebogen bei Releaf: Angaben für die Einschätzung

Ein **medizinischer Fragebogen bei Releaf** kann dazu dienen, Informationen zur Gesundheit und zu Beschwerden strukturiert zu erfassen. Ein ausgefüllter Fragebogen ist aber keine automatische Diagnose und sollte nicht mit einer persönlichen medizinischen Beurteilung verwechselt werden. Welche Behandlung infrage kommt, muss von qualifiziertem medizinischem Fachpersonal entschieden werden.



Wer bereits Medizinalcannabis nutzt und berufliche Fragen hat, sollte im ärztlichen Gespräch konkret schildern, welche Aufgaben der Job umfasst. „Ich arbeite im Büro“ ist weniger aussagekräftig als: „Ich bediene einen Gabelstapler“, „Ich fahre beruflich“ oder „Ich überwache eine Anlage“. Solche Informationen helfen, mögliche Risiken sachlich einzuschätzen.

Medizinalcannabis seit 2024: Was gilt rechtlich?

Seit dem 1. April 2024 gelten in Deutschland neue Regeln für Cannabis. Cannabis zu medizinischen Zwecken wird seitdem gesondert geregelt und ist nicht mit dem privaten Freizeitkonsum gleichzusetzen. Medizinalcannabis bleibt eine ärztlich verordnete Behandlung. Die Reform hat jedoch keine Sonderregel geschaffen, nach der eine Verordnung am Arbeitsplatz jede Tätigkeit automatisch erlaubt.

Für Beschäftigte heißt das: Eine ärztliche Verordnung kann die medizinische Verwendung begründen, ist aber kein pauschaler Nachweis der Arbeitsfähigkeit. Ebenso bedeutet die Einnahme nicht automatisch, dass jemand arbeitsunfähig ist. Entscheidend ist, ob die Person ihre konkrete Arbeit sicher ausführen kann und ob sie selbst oder andere gefährdet werden könnten.

Arbeitgebende müssen die Arbeit so organisieren, dass Sicherheit und Gesundheit geschützt werden. Beschäftigte wiederum müssen die geltenden Sicherheitsregeln beachten und dürfen sich nicht in einen

Zustand versetzen, in dem sie sich selbst oder andere gefährden. Diese Grundsätze gelten unabhängig davon, ob eine Beeinträchtigung durch Alkohol, eine andere Substanz oder ein Medikament entsteht.

Privatsphäre und Rücksicht im Job

Eine Diagnose und die eigene Behandlung gehören grundsätzlich zur Privatsphäre. Beschäftigte müssen ihre medizinischen Details nicht vorsorglich im Team bekannt machen. Ein Gespräch über eine bestimmte Sorte oder die eigene Erkrankung ist nicht automatisch erforderlich, nur weil jemand Medizinalcannabis verschrieben bekommen hat.

Gleichzeitig endet die Rücksichtspflicht nicht an der Bürotür. Wer merkt, dass eine Einnahme die sichere Ausführung der Arbeit beeinträchtigt, sollte keine sicherheitsrelevante Tätigkeit übernehmen. Je nach Situation kann es erforderlich sein, eine Aufgabe vorübergehend abzugeben, eine Schicht nicht anzutreten oder Unterstützung zu holen. Es geht dabei nicht um eine moralische Bewertung der Behandlung, sondern um eine konkrete Gefährdungseinschätzung.

Wenn eine Einschränkung die Arbeit betrifft, ist ein Gespräch mit der zuständigen Stelle oft sinnvoll. Das kann etwa die Führungskraft, die Personalabteilung oder der Betriebsarzt sein. Beschäftigte sollten dabei nur die Informationen weitergeben, die für die sichere Organisation der Arbeit nötig sind. Welche Angaben konkret erforderlich sind, hängt davon ab, welche Aufgabe betroffen ist und welche Gefahr vermieden werden muss.

Betriebsarzt: medizinische Fragen vertraulich besprechen

Der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin kann eine geeignete Anlaufstelle sein, wenn Beschäftigte klären möchten, ob eine Behandlung mit bestimmten Arbeitsaufgaben vereinbar ist. Das Gespräch findet unter ärztlicher Schweigepflicht statt. Betriebsärzte dürfen Gesundheitsdaten grundsätzlich nicht einfach an den Arbeitgeber weitergeben. Für eine Mitteilung braucht es eine rechtliche Grundlage oder eine wirksame Einwilligung; im betrieblichen Alltag wird häufig nur eine arbeitsbezogene Einschätzung benötigt, nicht die Diagnose.

Das bedeutet nicht, dass der Betriebsarzt jede Frage abschließend beantworten kann oder dass der Arbeitgeber immer keinerlei Information erhält. In bestimmten Verfahren kann eine Aussage zur Eignung oder zu notwendigen Schutzmaßnahmen relevant sein. Welche Informationen weitergegeben werden dürfen, ist an die gesetzlichen Vorgaben und den jeweiligen Anlass gebunden. Beschäftigte können vor dem Gespräch ausdrücklich fragen, welche Angaben an den Arbeitgeber gelangen und in welcher Form.

Ein Beispiel: Eine Beschäftigte nimmt ein verordnetes Präparat und arbeitet regelmäßig an einer Maschine. Sie muss nicht im Kollegenkreis ihre Diagnose erklären. Sie kann aber mit dem Betriebsarzt besprechen, ob die konkrete Tätigkeit während der Einstellung auf das Medikament oder nach einer Dosisänderung vorübergehend angepasst werden sollte. So lässt sich die Privatsphäre besser wahren und zugleich die Sicherheit berücksichtigen.

Sicherheitsrelevante Tätigkeiten und DGUV Vorschrift 1

Bei Tätigkeiten mit besonderem Gefährdungspotenzial ist eine sorgfältige Einschätzung besonders wichtig. Dazu zählen zum Beispiel das Führen von Fahrzeugen, das Bedienen von Maschinen, Arbeiten in der Höhe oder Aufgaben, bei denen Fehler unmittelbar andere Menschen gefährden können. Eine Verordnung allein

beantwortet nicht, ob eine Person eine solche Aufgabe zu einem bestimmten Zeitpunkt sicher ausführen kann.

Die DGUV Vorschrift 1 enthält grundlegende Regeln für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Nach § 15 dürfen Versicherte sich nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Das gilt auch, wenn ein Medikament die Reaktionsfähigkeit oder Aufmerksamkeit beeinträchtigt. Daneben müssen Beschäftigte Aufgaben nur übernehmen, wenn sie dazu in der Lage sind; Arbeitgebende müssen Gefährdungen beurteilen und geeignete Schutzmaßnahmen organisieren.

Praktisch heißt das: Nicht die Sortenbezeichnung entscheidet, sondern die konkrete Situation. Eine Person, die im Homeoffice Texte bearbeitet, hat andere Sicherheitsanforderungen als jemand, der einen Kran bedient oder beruflich fährt. Das macht eine beeinträchtigte Arbeitsleistung nicht belanglos – es zeigt aber, warum pauschale Aussagen über alle Beschäftigten nicht weiterhelfen.

Was Beschäftigte konkret tun können

1. **Produkt und Einnahme ärztlich besprechen:** Fragen Sie die behandelnde Fachperson, welche Hinweise für Ihre konkrete Tätigkeit wichtig sind – besonders bei einer neuen Behandlung oder einer Dosisänderung.
2. **Arbeitsaufgaben genau benennen:** Sagen Sie nicht nur, in welcher Branche Sie arbeiten. Beschreiben Sie etwa Fahrten, Maschinenbedienung, Arbeiten in der Höhe oder Verantwortung für andere.
3. **Bei Unsicherheit keine riskante Aufgabe übernehmen:** Wenn Sie eine Beeinträchtigung bemerken, sprechen Sie eine sichere Alternative oder eine vorübergehende Anpassung an.
4. **Vertraulichkeit klären:** Fragen Sie den Betriebsarzt vorab, welche Informationen vertraulich bleiben und ob eine arbeitsbezogene Einschätzung an den Arbeitgeber weitergegeben werden soll.
5. **Sortenangaben richtig einordnen:** Nutzen Sie die Releaf-Sortendatenbank als Orientierung, nicht als Beleg für Wirkung, Verträglichkeit oder Arbeitsfähigkeit.

Das Wichtigste in Kürze

https://www.1a-stellenmarkt.de/news/20261123_53471/

- Amnesia Haze wird üblicherweise als Sativa oder sativa-dominant eingeordnet.
- Super Lemon Haze gilt häufig als Sativa beziehungsweise sativa-dominanter Hybrid.
- Mimosa wird meist als sativa-dominant beschrieben.
- Die Einordnung kann je nach Produkt und Datenquelle abweichen; sie sagt die individuelle Wirkung nicht zuverlässig voraus.
- Medizinalcannabis ist seit 2024 rechtlich von Freizeitcannabis getrennt, begründet aber keine pauschale Arbeitsfreigabe.
- Bei sicherheitsrelevanten Aufgaben zählen die tatsächliche Arbeitsfähigkeit, die konkrete Tätigkeit und die Regeln der DGUV Vorschrift 1.
- Der Betriebsarzt kann ein vertraulicher Ansprechpartner sein; vorab lässt sich klären, welche Informationen weitergegeben werden.

Die Releaf-Sortendatenbank kann also eine erste Antwort auf die Frage geben, welche Sorten eher als Sativa oder sativa-dominant gelten. Für medizinische Entscheidungen und die Sicherheit am Arbeitsplatz reichen die Sortennamen allein jedoch nicht aus. Dafür sind das konkrete Präparat, die individuelle Reaktion und die Anforderungen des Jobs maßgeblich.