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 oder sativa-dominant eingeordnet; Mimosa gilt meist als sativa-dominante Hybridsorte. Solche Bezeichnungen sind eine Orientierung, aber keine verlässliche Vorhersage dafür, wie eine bestimmte Person auf ein Cannabispräparat reagiert.

Das ist besonders wichtig, wenn es um medizinisches Cannabis und den Arbeitsalltag geht. Seit 2024 hat sich der rechtliche Rahmen in Deutschland verändert. Die Regeln zur Sicherheit am Arbeitsplatz gelten jedoch weiterhin. Hier erfahren Sie, wie die genannten Sorten üblicherweise eingeordnet werden, was „sativa-dominant“ bedeutet und worauf Beschäftigte im Job achten sollten.

Was bedeutet „Sativa“ in einer Sortendatenbank?

Die Begriffe Sativa und Indica stammen ursprünglich aus der botanischen Beschreibung der Cannabispflanze. Im heutigen Handel und in Sortendatenbanken werden sie oft als Kategorien verwendet, die Hinweise auf Abstammung oder typische Eigenschaften einer Sorte geben sollen. Eine klare, allgemein verbindliche Grenze zwischen „Sativa“ und „Indica“ gibt es dabei nicht. Viele Sorten sind Kreuzungen, also Hybride.

„Sativa-dominant“ bedeutet üblicherweise, dass eine Sorte stärker der Sativa-Linie zugeordnet wird als der Indica-Linie. Der Begriff sagt aber weder zuverlässig etwas über die Stärke eines Präparats noch darüber aus, ob es anregend, beruhigend oder für eine bestimmte Erkrankung geeignet ist. Wirkung und Verträglichkeit hängen unter anderem von THC- und CBD-Gehalt, weiteren Inhaltsstoffen, Dosierung, Einnahmeform und individueller Empfindlichkeit ab.

Auch Bezeichnungen wie „energetisch“ oder „fokussierend“ sind keine Garantie. Eine Person kann sich nach einem THC-haltigen Präparat wacher fühlen, eine andere dagegen benommen, unruhig oder in ihrer Aufmerksamkeit eingeschränkt sein. Gerade bei der Arbeit zählt deshalb nicht das Sortenetikett, sondern die tatsächliche Fähigkeit, Aufgaben sicher auszuführen.

Die drei Sorten im Überblick

Sorte Übliche Einordnung Was die Bezeichnung aussagt – und was nicht Amnesia Haze Häufig als Sativa oder sativa-dominant geführt Die Einordnung beschreibt die Sortenlinie. Sie sagt nicht voraus, wie stark oder wie lange eine Person beeinträchtigt ist. Super Lemon Haze Häufig als Sativa oder sativa-dominant geführt Der Name wird oft mit einem zitronigen Aromaprofil verbunden. Das Aroma ist keine Aussage über medizinische Eignung oder Arbeitsfähigkeit. Mimosa Meist als sativa-dominante Hybridsorte geführt Die genaue Einordnung kann je nach Züchtung und Anbieter variieren. „Dominant“ bedeutet nicht, dass die Wirkung bei allen gleich ist.

Amnesia Haze: häufig als Sativa geführt

Amnesia Haze Sativa ist eine verbreitete Suchanfrage, weil die Sorte in vielen Übersichten als sativa-dominant oder Sativa eingeordnet wird. In einer Sortendatenbank kann die genaue Beschreibung je nach Produkt, Züchtung und verfügbarem Präparat abweichen. Wer medizinisches Cannabis erhält, sollte deshalb die Angaben zum konkreten Produkt prüfen und sich nicht allein auf den Sortennamen verlassen.

Super Lemon Haze: ebenfalls oft sativa-dominant

Super Lemon Haze Sativa wird ebenfalls häufig als Sativa beziehungsweise sativa-dominante Kreuzung beschrieben. Der Name verweist auf ein typisches Aroma, nicht auf eine bestimmte Wirkung. Auch bei dieser Sorte gilt: Produktangaben wie THC- und CBD-Gehalt sowie die ärztlich festgelegte Anwendung sind aussagekräftiger als eine allgemeine Sortenkategorie.

Mimosa: überwiegend sativa-dominanter Hybrid

Mimosa sativa-dominant beschreibt die übliche Einordnung als Hybrid mit stärkerer Zuordnung zur Sativa-Seite. Je nach Anbieter kann die Abstammungsangabe unterschiedlich ausfallen. Entscheidend ist, dass „sativa-dominant" kein medizinisches Wirkversprechen ist und nicht belegt, dass das Präparat im Alltag oder am Arbeitsplatz besser verträglich wäre.

Welche Rolle spielt die Releaf Sortendatenbank?

Die **Releaf Sortendatenbank** kann helfen, Sortennamen und deren übliche Einordnung nachzuschlagen. Sie ist ein Einstieg zur Orientierung, ersetzt aber weder die ärztliche Beratung noch die Prüfung des konkreten Arzneimittels. Angaben in Datenbanken können sich außerdem ändern, etwa wenn neue Produkte hinzukommen oder Anbieter unterschiedliche Produktvarianten führen.

Wenn Sie eine Sorte wegen einer bestimmten Beschwerde in Betracht ziehen, ist der Name allein keine ausreichende Grundlage. Notieren Sie, welche Symptome Sie behandeln lassen möchten, welche Medikamente Sie bereits einnehmen und welche Nebenwirkungen oder Einschränkungen für Ihren Alltag besonders relevant wären. Besprechen Sie diese Punkte mit der behandelnden Ärztin oder dem behandelnden Arzt.

Der **medizinische Fragebogen bei Releaf** kann dabei helfen, Informationen zu Beschwerden und zur eigenen Situation strukturiert zusammenzutragen. Ein Fragebogen ist jedoch keine Diagnose und sollte nicht dazu dienen, eine bestimmte Sorte eigenständig auszuwählen oder eine ärztliche Einschätzung zu ersetzen. Ob eine Behandlung geeignet ist, muss medizinisch beurteilt werden.

Medizinalcannabis seit 2024: Was hat sich geändert?

Seit dem 1. April 2024 wird Medizinalcannabis in Deutschland nicht mehr als Betäubungsmittel nach dem Betäubungsmittelgesetz behandelt. Es bleibt aber ein verschreibungspflichtiges Arzneimittel. Die Änderung betrifft also vor allem die rechtliche Einordnung und die Verschreibungspraxis. Sie bedeutet nicht, dass Cannabis am Arbeitsplatz generell unproblematisch wäre oder dass eine ärztliche Verschreibung jede Tätigkeit automatisch erlaubt.



Für Beschäftigte ist die zentrale Frage im Arbeitsalltag nicht, ob eine Sorte Sativa oder Indica heißt. Maßgeblich ist, ob die Behandlung die sichere Ausführung rezeptkopie mitführen der konkreten Aufgabe beeinträchtigt. Müdigkeit, Schwindel, verlangsamte Reaktionen, Konzentrationsprobleme oder Wahrnehmungsveränderungen können bei manchen Menschen auftreten. Das Risiko hängt unter anderem von Präparat, Dosis, Einnahmezeitpunkt und persönlicher Reaktion ab.

Auch der Straßenverkehr ist gesondert zu betrachten. Eine Verschreibung ist kein Freibrief, ein Fahrzeug zu führen, wenn die Fahrtüchtigkeit beeinträchtigt ist. Wer beruflich fährt oder nach der Arbeit selbst mit dem Auto unterwegs ist, sollte mögliche Auswirkungen der Behandlung mit der behandelnden Fachperson besprechen und die geltenden Verkehrsregeln beachten.

Privatsphäre und Rücksicht im Job

Eine Diagnose und die persönliche Behandlung gehören grundsätzlich zur Privatsphäre. Beschäftigte müssen ihrem Arbeitgeber nicht automatisch jede Erkrankung oder jedes verschriebene Medikament mitteilen. Zugleich gibt es eine Verantwortung, die Arbeit nicht in einem Zustand auszuführen, in dem dadurch man selbst oder andere gefährdet werden können.

In der Praxis kommt es auf die konkrete Tätigkeit und die Auswirkungen der Behandlung an. Ein Bürojob mit frei einteilbaren Aufgaben stellt andere Anforderungen als das Bedienen einer Kreissäge, das Führen eines Gabelstaplers oder die Betreuung von Menschen in einer sicherheitskritischen Situation. Wenn Sie merken, dass Sie nicht sicher arbeiten können, sollten Sie die gefährliche Tätigkeit nicht einfach fortsetzen.

Das heißt nicht, dass Beschäftigte ihre Diagnose ungefragt im Team offenlegen müssen. Wenn eine Einschränkung für die Arbeit relevant ist, kann es sinnvoll sein, mit der zuständigen Führungskraft oder Personalstelle über eine vorübergehende Anpassung der Aufgaben zu sprechen. Dabei muss nicht automatisch die vollständige Krankengeschichte offengelegt werden. Welche Informationen erforderlich sind, hängt von der Situation und den betrieblichen Pflichten ab.

Betriebsarzt: ein vertraulicher Ansprechpartner

Wer unsicher ist, ob ein Medikament mit der eigenen Tätigkeit vereinbar ist, kann sich an den Betriebsarzt oder die Betriebsärztin wenden. Ärztinnen und Ärzte unterliegen der Schweigepflicht. Medizinische Einzelheiten dürfen grundsätzlich nicht ohne Einwilligung an den Arbeitgeber weitergegeben werden. Für den Betrieb kann – je nach Anlass und rechtlichem Rahmen – eine arbeitsmedizinische Einschätzung zu Einsatzfähigkeit oder notwendigen Einschränkungen relevant sein, nicht automatisch die Diagnose.

Sie können im Gespräch konkret nach der Tätigkeit fragen: „Kann ich mit diesem Präparat sicher Maschinen bedienen?“ oder „Muss ich beim Führen eines Dienstfahrzeugs etwas beachten?“ Hilfreich ist, die genaue Produktinformation und den Einnahmeplan mitzubringen. Der Betriebsarzt kann die beruflichen Anforderungen berücksichtigen; die behandelnde Ärztin oder der behandelnde Arzt kennt dagegen meist die medizinische Behandlung besser. Beide Perspektiven können wichtig sein.



Die Schweigepflicht ist kein Grund, eine mögliche Gefährdung zu verschweigen. Sie bietet vielmehr einen geschützten Rahmen, um die Frage fachlich zu klären, bevor ein Risiko am Arbeitsplatz entsteht.

Sicherheitsrelevante Tätigkeiten und DGUV Vorschrift 1

Die DGUV Vorschrift 1 verpflichtet Versicherte, nach ihren Möglichkeiten für die eigene Sicherheit und Gesundheit sowie für die Sicherheit anderer zu sorgen. Sie dürfen sich nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Das ist für Beschäftigte mit einer Arzneimittelbehandlung genauso wichtig wie für alle anderen: Entscheidend ist die konkrete Beeinträchtigung, nicht ein moralisches Urteil über die Behandlung.

Besondere Vorsicht ist bei Tätigkeiten geboten, bei denen ein kurzer Aufmerksamkeits- oder Reaktionsfehler schwere Folgen haben kann. Dazu zählen zum Beispiel:

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

Wenn nach der Einnahme Benommenheit oder eine andere Einschränkung auftritt, ist es sinnvoll, die Arbeit zu unterbrechen und eine sichere Lösung zu suchen – etwa eine andere Aufgabe oder eine Rücksprache mit der zuständigen Stelle. Bei wiederkehrenden Problemen sollte die Behandlung mit der verordnenden Fachperson überprüft werden. Ändern Sie Dosis oder Einnahmezeitpunkt nicht eigenständig, um eine Schicht „durchzustehen“.

So gehen Sie praktisch vor

1. **Produkt prüfen:** Verlassen Sie sich nicht nur auf „Sativa“ oder „sativa-dominant“. Prüfen Sie die Angaben zum konkreten Arzneimittel, insbesondere Wirkstoffgehalt und Anwendungshinweise.
2. **Eigene Reaktion beobachten:** Achten Sie darauf, ob Müdigkeit, Schwindel, Konzentrationsprobleme oder andere Einschränkungen auftreten. Besprechen Sie Auffälligkeiten medizinisch.
3. **Berufliche Risiken benennen:** Überlegen Sie, ob Sie fahren, Maschinen bedienen, in der Höhe arbeiten oder Verantwortung für die Sicherheit anderer tragen.
4. **Vertraulichen Rat einholen:** Sprechen Sie mit der behandelnden Fachperson und bei arbeitsmedizinischen Fragen mit dem Betriebsarzt oder der Betriebsärztin.
5. **Bei akuter Unsicherheit nicht gefährlich weiterarbeiten:** Klären Sie, ob Aufgaben vorübergehend angepasst werden können, ohne unnötig persönliche Gesundheitsdetails im Team zu verbreiten.

Die kurze Antwort

Laut der üblichen Einordnung in Sortenübersichten gelten **Amnesia Haze** und **Super Lemon Haze** häufig als Sativa oder sativa-dominant. **Mimosa** wird meist als sativa-dominante Hybridsorte beschrieben. Für die genaue Produktangabe lohnt sich ein Blick in die Releaf Sortendatenbank; der medizinische Fragebogen bei Releaf kann Informationen zur eigenen Situation strukturieren.

Für die Arbeit ist die Sortenkategorie jedoch nicht ausschlaggebend. Seit der rechtlichen Änderung im Jahr 2024 bleibt Medizinalcannabis ein verschreibungspflichtiges Arzneimittel, und die Pflichten zur Arbeitssicherheit gelten weiter. Wer sicherheitsrelevante Aufgaben übernimmt oder Nebenwirkungen bemerkt, sollte die Arbeitsfähigkeit vertraulich medizinisch abklären – statt aus dem Namen einer Sorte auf die eigene Fahrtüchtigkeit oder Leistungsfähigkeit zu schließen.