Ein Etikett mit „21 bis 25 Prozent THC“ kann einschüchternd wirken. Für den Arbeitsalltag ist der Wert aber keine einfache Ampel: Er sagt weder zuverlässig voraus, wie stark eine Person beeinträchtigt ist, noch, ob sie arbeitsfähig ist. Entscheidend sind unter anderem die tatsächlich aufgenommene Menge, die Einnahmeform, der Zeitpunkt, die persönliche Reaktion und die konkrete Tätigkeit.

Bei einer verschriebenen Cannabistherapie kommen zwei Fragen zusammen: Was ist medizinisch sinnvoll – und was ist bei der Arbeit sicher? Dieser Beitrag ordnet ein, was der THC-Wert von OG Kush bedeutet, welche Regeln seit 2024 gelten und wie Beschäftigte ein Gespräch mit Arzt oder Betriebsärztin vorbereiten können.

Was bedeutet „OG Kush 21 bis 25 THC“?

„OG Kush“ ist eine Cannabis-Sorte, deren THC-Gehalt je nach Produkt und Charge unterschiedlich ausfallen kann. Die Angabe von 21 bis 25 Prozent beschreibt den THC-Anteil im Pflanzenmaterial, nicht die Menge, die im Körper ankommt. Auch zwei Produkte mit derselben Prozentzahl müssen nicht gleich wirken.

Für die tatsächliche Wirkung spielen zum Beispiel Einnahmeform, verordnete Menge, individuelle Empfindlichkeit, Gewöhnung und weitere Medikamente eine Rolle. Bei inhalierter Anwendung kann die Wirkung anders einsetzen als bei einer Einnahme über den Mund. Eine Prozentzahl allein ist deshalb keine verlässliche Grundlage, um die eigene Arbeitsfähigkeit einzuschätzen.

Wer konkrete Angaben zu einem Produkt sucht, kann in der **Releaf Sortendatenbank** nach Sorteninformationen schauen. Solche Daten können bei der Orientierung helfen, ersetzen aber weder die Packungs- und Verordnungsangaben noch eine medizinische Einschätzung. Auch die Bezeichnung „OG Kush“ garantiert für sich genommen keinen einheitlichen Wirkstoffgehalt oder eine identische Wirkung.

Seit 2024: Was hat sich rechtlich geändert?

Seit dem 1. April 2024 ist Cannabis in Deutschland teilweise aus dem Betäubungsmittelrecht herausgelöst. Medizinalcannabis wird seitdem grundsätzlich nicht mehr als Betäubungsmittel verordnet, sondern wie andere verschreibungspflichtige Arzneimittel behandelt. Es bleibt ein Medikament: Eine ärztliche Verordnung ist nötig, und die Behandlung gehört in medizinische Hände.

Für den Job bedeutet die Änderung nicht, dass Beschäftigte während der Arbeitszeit beliebig beeinträchtigt arbeiten dürfen. Ebenso wenig folgt aus einem Rezept automatisch, dass eine Person arbeitsunfähig oder für bestimmte Tätigkeiten ungeeignet ist. Maßgeblich ist, ob die Behandlung die sichere Ausführung der konkreten Arbeit beeinträchtigt.



Auch die Regeln zum Straßenverkehr sind nicht mit den Regeln am Arbeitsplatz gleichzusetzen. Für den Straßenverkehr gilt seit 2024 grundsätzlich ein THC-Grenzwert von 3,5 Nanogramm pro Milliliter Blutserum. Für bestimmte Gruppen gelten strengere Vorgaben; außerdem ist die Kombination von Cannabis und Alkohol im Straßenverkehr untersagt. Dieser Grenzwert ist jedoch **kein Grenzwert für die Arbeit** und kein Nachweis dafür, dass jemand beruflich sicher oder unsicher arbeitet.

Was zählt im Joballtag?

Im Arbeitsverhältnis treffen das Recht auf Privatsphäre und die Pflicht zu sicherem Verhalten aufeinander. Beschäftigte müssen ihrem Arbeitgeber nicht automatisch mitteilen, dass sie Cannabis als Medikament erhalten. Eine Diagnose und die genaue Medikation gehören grundsätzlich zu besonders sensiblen Gesundheitsdaten.

Gleichzeitig müssen Beschäftigte ihre Arbeit so ausführen, dass sie sich und andere nicht gefährden. Wer eine konkrete Tätigkeit wegen einer Arzneimittelwirkung nicht sicher erledigen kann, sollte sie nicht einfach trotzdem ausführen. Das betrifft etwa Müdigkeit, verlangsamte Reaktionen, Schwindel oder Probleme mit Aufmerksamkeit und Koordination – unabhängig davon, ob die Ursache Cannabis, ein anderes Medikament oder eine Erkrankung ist.

Die praktische Frage lautet also nicht nur: „Nehme ich ein Medikament?“ Sondern: „Kann ich meine heutige Aufgabe sicher erledigen?“ Wer etwa am Schreibtisch arbeitet, hat ein anderes Risikoprofil als jemand, der einen Gabelstapler fährt, auf einem Dach arbeitet oder Maschinen bedient. Auch bei Büroarbeit können Tätigkeiten mit hoher Verantwortung oder sicherheitskritische Entscheidungen relevant sein.

Welche Tätigkeiten verlangen besondere Vorsicht?

Bei Aufgaben mit erheblichem Gefahrenpotenzial können schon vorübergehende Einschränkungen problematisch sein. Dazu zählen zum Beispiel:

- das Führen von Fahrzeugen oder Flurförderzeugen,
- Arbeiten an laufenden Maschinen oder mit gefährlichen Werkzeugen,
- Tätigkeiten in Höhe, an Absturzkanten oder in engen Räumen,

- Arbeiten mit elektrischer Spannung oder Gefahrstoffen,
- Aufgaben, bei denen Fehler andere Menschen unmittelbar gefährden können.

Das heißt nicht, dass Menschen mit einer Cannabisverordnung diese Tätigkeiten grundsätzlich nicht ausüben dürfen. Es heißt: Die individuelle Wirkung und die konkrete Aufgabe müssen sorgfältig betrachtet werden. 1a-stellenmarkt.de Eine pauschale Aussage wie „mit Rezept darf ich immer fahren“ oder „mit Cannabis darf ich nie an Maschinen“ ist beides zu grob.

DGUV Vorschrift 1: Sicherheit geht vor

Die DGUV Vorschrift 1 verpflichtet Beschäftigte, für ihre Sicherheit und Gesundheit sowie für die anderer Personen Sorge zu tragen. Sie dürfen sich nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich oder andere gefährden. Außerdem dürfen Arbeitgeber Aufgaben nur Beschäftigten übertragen, die diese unter den jeweiligen Bedingungen sicher ausführen können.

Das ist keine Sonderregel gegen Cannabis. Die Grundsätze gelten ebenso bei Schlafmangel, Alkohol, starken Schmerzen oder anderen Medikamenten mit beeinträchtigenden Nebenwirkungen. Für die Praxis zählt, ob eine Person aufmerksam, reaktionsfähig und ausreichend koordiniert ist, um die konkrete Tätigkeit auszuüben.

Bei Zweifeln sollte niemand versuchen, eine Einschränkung zu überspielen. Wer sich beeinträchtigt fühlt, kann die Arbeit unterbrechen und eine zuständige Führungskraft informieren, ohne im ersten Schritt die Diagnose offenzulegen. Je nach Betrieb kommen eine Ersatzaufgabe, eine Ablösung oder das Ende der Schicht infrage. Welche Abläufe gelten, sollte in der Gefährdungsbeurteilung oder einer betrieblichen Regelung festgelegt sein.

Wie lässt sich die Fahrtüchtigkeit einschätzen?

Die Fahrtüchtigkeit einschätzen zu können, ist auch für den Arbeitsweg und dienstliche Fahrten wichtig. Here's a story that illustrates this perfectly: learned this lesson the hard way.. Ein Rezept, ein bestimmter THC-Prozentwert oder das eigene Gefühl „Ich kenne die Wirkung“ reichen dafür nicht immer aus. Besonders bei einer neuen Behandlung, einer Dosisänderung oder zusätzlichen Medikamenten kann sich die Wirkung verändern.

Warnzeichen wie Benommenheit, verlangsamtes Denken, Schwindel, Konzentrationsprobleme oder eine veränderte Wahrnehmung sprechen dagegen, ein Fahrzeug zu führen oder eine sicherheitskritische Aufgabe zu übernehmen. Bei Unsicherheit gilt: nicht fahren und nicht an gefährlichen Arbeitsplätzen weiterarbeiten, sondern medizinischen Rat einholen und den betrieblichen Ablauf nutzen.

Ein Blutwert kann die aktuelle Leistungsfähigkeit ebenfalls nicht in jeder Situation vollständig abbilden. Der gesetzliche Verkehrsgrenzwert ist eine rechtliche Grenze für den Straßenverkehr, keine individuelle Gebrauchsanweisung und kein arbeitsmedizinischer Freibrief.

Betriebsarzt: ein sicherer Weg für die Klärung

Wer einschätzen möchte, ob eine Behandlung mit einer bestimmten Tätigkeit vereinbar ist, kann ein **Arztgespräch im beruflichen Kontext** suchen – zum Beispiel mit der behandelnden Ärztin oder dem Betriebsarzt. Der Betriebsarzt kennt idealerweise die Anforderungen des Arbeitsplatzes und kann die Frage medizinisch einordnen, ohne dass die Führungskraft automatisch die Diagnose erfahren muss.

Betriebsärztinnen und Betriebsärzte unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Informationen über Diagnose und Behandlung dürfen grundsätzlich nicht einfach an den Arbeitgeber weitergegeben werden. Für den Betrieb kann – wenn es für die Tätigkeit erforderlich ist – eine begrenzte Aussage zur Eignung oder zu nötigen Einschränkungen relevant sein. Was genau weitergegeben werden darf, hängt von der Situation und der Einwilligung ab; im Zweifel sollte man vorab fragen, welche Informationen an wen gehen.

Hilfreich ist, dem Betriebsarzt die tatsächlichen Aufgaben zu beschreiben: Muss man fahren? Werden Maschinen bedient? Gibt es Nachtarbeit, wechselnde Schichten oder besondere Gefahren? Je konkreter die Tätigkeiten, desto brauchbarer kann die Einschätzung ausfallen. Es geht nicht darum, die gesamte Krankengeschichte im Betrieb offenzulegen.

Was gehört ins Gespräch mit der behandelnden Ärztin?

Die behandelnde Praxis kann erklären, worauf bei der verordneten Behandlung zu achten ist. Sinnvolle Fragen sind zum Beispiel:

- Welche Nebenwirkungen können bei meinem Präparat auftreten?
- Wie können Einnahmezeitpunkt und Arbeitszeiten zusammenwirken?
- Was sollte ich bei einer Dosisänderung oder neuen Beschwerden beachten?
- Welche Einschränkungen gelten für Fahren und sicherheitsrelevante Aufgaben?
- Wen soll ich kontaktieren, wenn ich mich bei der Arbeit beeinträchtigt fühle?

Der **medizinische Fragebogen bei Releaf** kann dabei helfen, Beschwerden und wichtige Angaben für ein medizinisches Gespräch strukturiert zusammenzustellen. Er ist jedoch keine Diagnose und keine Bescheinigung der Arbeits- oder Fahrtüchtigkeit. Antworten sollten vollständig und ehrlich sein, damit medizinisches Fachpersonal die Situation beurteilen kann.

Was muss der Arbeitgeber wissen?

Es gibt keine pauschale Pflicht, jede Medikamenteneinnahme zu melden. Anders kann es aussehen, wenn eine konkrete Einschränkung die sichere Ausführung der Arbeit betrifft oder eine bestimmte Tätigkeit nachweislich nicht mehr sicher ausgeübt werden kann. Dann muss die Gefährdung angesprochen werden – möglichst sachlich und so früh wie nötig.

Ein mögliches Gespräch könnte lauten: „Ich kann die heutige Fahrt aus gesundheitlichen Gründen nicht sicher übernehmen. Können wir eine andere Aufgabe festlegen?“ Damit wird die unmittelbare Sicherheitsfrage benannt, ohne ungefragt eine Diagnose offenzulegen. Wenn der Arbeitgeber für die Einsatzplanung weitere Informationen benötigt, kann der Betriebsarzt häufig helfen, die nötige Aussage auf das Wesentliche zu begrenzen.

Betriebsvereinbarungen, Dienstanweisungen und Gefährdungsbeurteilungen können zusätzliche Abläufe regeln. Beschäftigte können sich dazu an den Betriebsrat, die Personalvertretung oder die Arbeitsschutzverantwortlichen wenden. Solche Regeln sollten klar zwischen der Frage nach sicherer Arbeitsfähigkeit und unnötiger Offenlegung medizinischer Details unterscheiden.

Eine praktische Orientierung

Situation Sinnvoller nächster Schritt Neue Verordnung oder geänderte Dosis Mit der behandelnden Praxis klären, welche Auswirkungen und Vorsichtsmaßnahmen zu beachten sind. Benommenheit oder

Konzentrationsprobleme vor einer Schicht Keine sicherheitskritische Aufgabe übernehmen; betriebliche Ansprechperson informieren und medizinischen Rat einholen. Unsicherheit bei Fahrzeugen oder Maschinen Betriebsarzt und behandelnde Ärztin einbeziehen; den Verkehrsgrenzwert nicht als arbeitsmedizinische Freigabe verstehen. Frage nach Offenlegung der Diagnose Vor einer Weitergabe klären, welche Information nötig ist und wer sie erhält; gegebenenfalls Betriebsrat oder Betriebsarzt fragen.

Fazit: Der THC-Wert allein entscheidet nicht

OG Kush mit 21 bis 25 Prozent THC ist nicht automatisch ein Problem im Job – aber auch keine Information, aus der sich die Arbeitsfähigkeit sicher ableiten lässt. Ausschlaggebend sind die individuelle Wirkung, die ärztliche Behandlung und die Anforderungen der konkreten Tätigkeit. Seit der Rechtsänderung 2024 bleibt Medizinalcannabis ein verschreibungspflichtiges Arzneimittel; die Pflicht, Gefahren bei der Arbeit zu vermeiden, gilt unverändert.



Wer unsicher ist, sollte die Frage nicht anhand des Sortennamens oder eines Blutgrenzwerts beantworten. Ein Gespräch mit der behandelnden Praxis klärt die medizinische Seite; der Betriebsarzt kann die beruflichen Anforderungen vertraulich einordnen. So lassen sich Privatsphäre und Sicherheit im Arbeitsalltag besser zusammenbringen.