

sicher&gesund



Titelthema

Richtig lüften während der
Pandemie

Seite II–III

Im Brennpunkt

Trotz Berufskrankheit im
Job bleiben

Seite IV

Alle Artikel online
abrufbar unter
sichergesund.uk-nord.de

Ab 2021 nur noch
als Online-Magazin
erhältlich.

Rat und Tat

Vertrauen ist gut, Kontrolle
nicht möglich? Führen aus
der Ferne

Seite V

Einfach erklärt

Digitaler Lohnnachweis:
Bitte einreichen

Seite VI

Weitersagen

Hilfe nach einem psychisch
belastenden Ereignis bei
der Arbeit

Seite VII–VIII



Richtig lüften während der Pandemie

Husten, Sprechen, Niesen oder einfach nur Ausatmen – das Coronavirus SARS-CoV-2 wird vor allem über Tröpfchen und feinste luftgetragene Flüssigkeitspartikel, sogenannte Aerosole, übertragen.



In geschlossenen Räumen sinken Tröpfchen aufgrund ihrer Größe schnell zu Boden, doch Aerosole können sich in der Luft ansammeln und im ganzen Zimmer verteilen. Arbeiten Menschen in schlecht oder nicht belüfteten Büros, steigt die Wahrscheinlichkeit einer Infektion, selbst wenn der Mindestabstand von 1,5 Metern zwischen den Beschäftigten eingehalten wird. Regelmäßiger Luftaustausch hilft, die Viruslast zu senken. Wie Büro und Co. während der Corona-Pandemie richtig und effizient gelüftet werden können, zeigen die neuen Empfehlungen des Fachbereichs Verwaltung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) „SARS-CoV-2: Empfehlungen zum Lüftungsverhalten an Innenraumarbeitsplätzen“.

Beim Lüften unterscheidet man zwischen der freien Lüftung und der technischen Lüftung. „Bei der freien Lüftung ist die Stoßlüftung mit weit geöffneten Fenstern und am besten auch mit geöffneten Türen am effektivsten“, so Dr. Simone Peters, Leiterin des Sachgebiets Innenraumklima der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Das Lüften über gekippte Fenster sei weniger empfehlenswert: „Als Ergänzung zur Stoßlüftung kann

es aber sinnvoll sein, um ein zu schnelles, starkes Ansteigen der Virenkonzentration zu vermeiden.“

In Innenräumen kann die CO₂-Konzentration als ein Anhaltspunkt für das richtige Lüften dienen. Um Beschäftigte an das regelmäßige Öffnen der Fenster zu erinnern, gibt es die App „CO₂-Timer“ der gesetzlichen Unfallversicherung. Diese errechnet für Unterrichts- und Büroräume die erforderlichen Lüftungsintervalle und erinnert akustisch ans Lüften.

Bei der technischen Lüftung gelangt über raumluftechnische Anlagen (RLT-Anlagen) kontinuierlich gefilterte Frischluft von außen in die Innenräume. Werden zusätzlich Klimaanlage eingesetzt, kann die Luft gleichzeitig noch erwärmt, gekühlt und be- oder entfeuchtet werden. „Das Übertragungsrisiko von SARS-CoV-2 über sachgerecht instandgehaltene RLT-Anlagen ist eher gering“, so Peters. „Daher sollten diese Anlagen auch nicht abgeschaltet, sondern im Gegenteil die Außenluftzufuhr über die Anlage erhöht und ein Umluftbetrieb vermieden werden.“

Zusammengefasst gelten folgende Empfehlungen:

Checkliste

- Eine ausreichende Frischluftzufuhr von außen durch freie Lüftung sicherstellen. Als Faustregel für Büroräume gilt: stündlich über die gesamte Fensterfläche zwischen 3 Minuten (im Winter) und 10 Minuten (im Sommer) lüften; Besprechungs- und Seminarräume sollten mindestens alle 20 Minuten gelüftet werden.
- Außenluftzufuhr über RLT-Anlagen sicherstellen, gegebenenfalls erhöhen und Umluftbetrieb vermeiden. Die Anlage auch vor und nach der Benutzung des Gebäudes auf Nennleistung fahren. Nachts oder am Wochenende sollte die Anlage nicht ausgeschaltet, sondern mit abgesenkter Leistung betrieben werden.
- Umluftgeräte wie Klimageräte, Heizlüfter und Ventilatoren möglichst nur in Innenräumen mit Einzelbelegung betreiben und für einen zusätzlichen Luftaustausch von außen sorgen.
- Luftfilter, die Partikel und mikrobielle Kontaminationen durch Filtration aus der Luft entfernen, sollten mit einem HEPA-Filter (H13 oder H14) ausgestattet sein.

Quelle: DGUV

Was ist der CO₂-Timer?

Mit der App „CO₂-Timer“ lässt sich die CO₂-Konzentration in Räumen berechnen. Die App hilft dabei, die optimale Zeit und Frequenz zur Lüftung eines Raumes zu bestimmen. Darüber hinaus ist sie ein geeignetes Hilfsmittel, um durch rechtzeitiges Lüften das Risiko einer Übertragung von luftgetragenen Krankheitskeimen (z. B. Viren, Bakterien) zu verringern. Entwickelt wurde der CO₂-Timer vom Institut für Arbeitsschutz (IFA) der DGUV.



„SARS-CoV-2: Empfehlungen zum Lüftungsverhalten an Innenraumarbeitsplätzen“, DGUV Fachbereich Verwaltung, FBVW-502

<https://publikationen.dguv.de/detail/index/sArticle/3932>

CO₂-Timer: kostenloser Download aus dem App Store (Apple-Geräte) und aus Google Play (für Android-Geräte)

Branchenregeln und Praxishilfen für Betriebe, Verwaltungen und Bildungseinrichtungen
www.uk-nord.de/main/praevention-und-arbeitsschutz/sicher-und-gesund-mit-corona/

Grundlegende hygienische und organisatorische Schutzmaßnahmen im Betrieb

<https://publikationen.dguv.de/praevention/allgemeine-informationen/3787/coronavirus-allgemeine-schutzmassnahmen>

Trotz Berufskrankheit im Job bleiben

Zum 1. Januar 2021 tritt das weiterentwickelte Recht der Berufskrankheiten in Kraft. Die Neuregelungen umfassen unter anderem den Wegfall des Unterlassungszwangs, Erleichterungen bei der Ursachenermittlung und die Förderung der Forschung zu Berufskrankheiten.

Ursachenforschung verbessert

Berufsgenossenschaften und Unfallkassen erhoffen sich von der Gesetzesänderung Fortschritte für die Prävention. „Das Gesetz gibt der Unfallversicherung mehr Möglichkeiten, Daten über Belastungen bei der Arbeit zu bündeln und so ihr Wissen über die Ursachen von Berufskrankheiten zu vergrößern“, sagt die stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der DGUV, Dr. Edlyn Höller. „Dieses Wissen hilft uns sowohl im Arbeitsschutz als auch bei der Frage der Anerkennung von Berufskrankheiten, denn wir können auf dieser Grundlage noch besser die Belastungen ermitteln, denen erkrankte Versicherte bei der Arbeit ausgesetzt waren.“

Unterlassungszwang entfällt

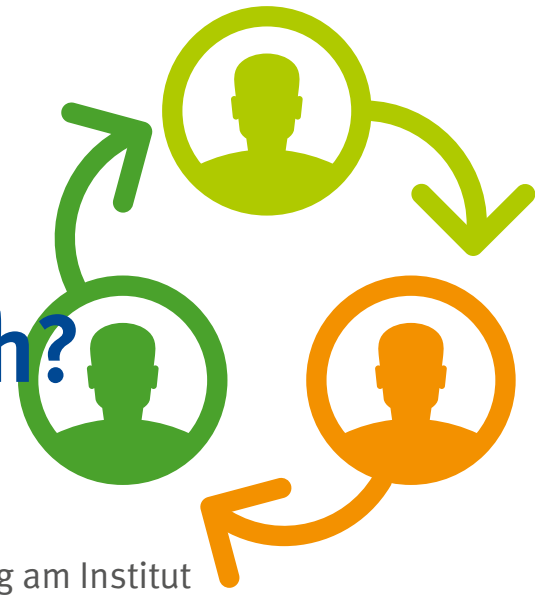
Das Gesetz sieht auch vor, dass bei Berufskrankheiten, bei denen bislang die Aufgabe der Tätigkeit Voraussetzung für die Anerkennung war, dieser Zwang wegfällt (Unterlassungszwang). Höller: „Der Unterlassungszwang ist nicht mehr nötig. Wir haben seit einiger Zeit Verfahren, die es zum Beispiel Versicherten mit einer Hauterkrankung ermöglichen, ihren Job weiter auszuüben. Das Gesetz stärkt diese Verfahren, die sogenannte Individualprävention, und trägt somit dazu bei, die Arbeitswelt gesünder zu machen.“

Die Änderungen des Rechts der Berufskrankheiten im Siebten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) hatte der Deutsche Bundestag Anfang Mai 2020 beschlossen.

Quelle: DGUV



Vertrauen ist gut, Kontrolle nicht möglich? Führen aus der Ferne



Interview mit Marlen Cosmar, Referentin der Institutsleitung am Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) der DGUV

1. Wie hält man sein Team über die Entfernung hinweg zusammen?

Das Wichtigste ist der regelmäßige Austausch. Dieser kann telefonisch, oder noch besser, über Video-Konferenz aufrechterhalten werden. Wenn es die Möglichkeit gibt, sich zumindest ab und zu vor Ort am Arbeitsort zu treffen, sollte das auch genutzt werden. Auch wenn dabei nur ein Teil des Teams zusammenkommt, sind solche Treffen vor Ort sinnvoll, denn hier können eher informelle Informationen ausgetauscht werden.

2. In welchem Rhythmus sollten virtuelle Team-Besprechungen mindestens stattfinden?

Grundsätzlich sollte versucht werden, beim Übergang zu mehr virtueller Arbeit die Anzahl der Besprechungen auf gleichem Niveau zu halten. Wenn es vorher tägliche Absprachen gab, sollte das auch weiterhin möglichst so sein.

3. Wie sollte die Führungskraft mit unterschiedlichen Arbeitstypen umgehen? Stichworte: Typ A trennt Arbeit und Privates strikt, bei Typ B vermischt sich beides, etwa weil Kinder zu betreuen sind.

Solange Termine eingehalten und Arbeitsaufträge zuverlässig bearbeitet werden, ist es für die Führungskraft im Grunde egal, wie sich die oder der Beschäftigte die Arbeit strukturiert. Wichtig ist, dass die gesetzlichen Ruhezeiten eingehalten werden, also elf Stunden Pause am Stück nach Ende des Arbeitstages und grundsätzlich nicht mehr als acht Stunden Arbeit pro Tag. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sollten Führungskräfte das Gespräch mit Beschäftigten suchen, die offensichtlich Probleme mit der Work-Life-Balance im Homeoffice haben, also zum Beispiel sehr gestresst wirken, Arbeitsaufträge nicht pünktlich abliefern oder sehr spät oder sehr früh E-Mails schreiben.

4. Vertrauen ist gut, Kontrolle nicht möglich? Wie wichtig ist Kontrolle beim Homeoffice und wie sollte die Führungskraft sie ausüben?

Das hängt sehr stark von den individuellen Beschäftigten ab. Homeoffice erfordert mehr Selbstorganisation als die

Arbeit am Arbeitsort. Da gibt es zwischen den Beschäftigten unterschiedlich ausgeprägte Fähigkeiten. Aufmerksame Führungskräfte wissen in der Regel, wer etwas intensivere Absprachen benötigt und wer eher auch über längere Zeit selbstständig arbeitet und seine Ziele erreicht. Entsprechend können Ziele enger oder weiter gesteckt werden und die Erreichung wird dann ja auch entsprechend häufiger oder seltener kontrolliert. Diese Form der Führung macht es dann auch unnötig, z. B. Mausclicks im Homeoffice zählen zu lassen, und ist deutlich motivierender.

5. Welche elektronischen Hilfsmittel sollte man zur Verfügung haben, z. B. Chatfunktion, elektronisches „Schwarzes Brett“, Intranet, ...

Das Wichtigste ist ein gut funktionierender Internetzugang, ein PC oder Laptop, in jedem Fall ein ausreichend großer Bildschirm, eine externe Tastatur und eine Maus. Eine sehr brauchbare Zusammenstellung und auch Hinweise zur ergonomischen Gestaltung bietet die Fachbereich AKTUELL (402) „Arbeiten im Homeoffice“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV).



Arbeiten im Homeoffice

<https://publikationen.dguv.de/regelwerk/publikationen-nach-fachbereich/verwaltung/innenraumklima/3932/fbv-502-sars-cov-2-empfehlungen-zum-lueftungsverhalten-an-innenraumarbeitsplaetzen?number=SW21576>



Ausstattung eines Bildschirmarbeitsplatzes im Homeoffice und Unterschied zwischen Telearbeitsplatz und mobilem Arbeitsplatz
www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressemitteilung_385472.jsp

Interview: Klaudia Gottheit

Digitaler Lohnnachweis: Bitte einreichen



Jetzt einreichen! – Die Meldefrist endet am 16. Februar 2021

Der im elektronischen Datenaustausch übermittelte digitale Lohnnachweis 2020 ist die Grundlage für Ihre Beitragsabrechnung zur gesetzlichen Unfallversicherung.

So reichen Sie den Lohnnachweis ein

Die benötigten Daten werden auf elektronischem Wege aus Ihrem Entgeltabrechnungsprogramm heraus direkt an die Unfallkasse Nord übermittelt. Sollten Sie kein Entgeltabrechnungsprogramm verwenden, können Sie die Daten auch über die Ausfüllhilfe SV-Net melden.

Den Lohnnachweis für das Meldejahr 2020 reichen Sie bitte bis zum 16. Februar 2021 ein.

Stammdaten abrufen!

Der Stammdatenabruf ist die Voraussetzung, um den elektronischen Lohnnachweis erstellen zu können. Er muss aktiv durch Sie bzw. durch die lohnabrechnende Stelle zu Beginn eines Meldejahres angestoßen werden. Grundsätzlich stehen Ihre Daten ab dem 1. November für das Folgejahr zum Abruf bereit.

Erfolgskontrolle

Ob Sie Ihren Lohnnachweis Digital erfolgreich abgegeben haben, erfahren Sie durch die Übermittlungs- und Verarbeitungsbestätigung. Diese rufen Sie ebenfalls über Ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder Ihre Ausfüllhilfe ab.

Welche Ausnahmen gibt es?

Den kommunalen Schülernachweis in Schleswig-Holstein senden Sie weiterhin in Papierform ebenfalls fristgemäß zum 16. Februar 2021 an die Unfallkasse Nord. Private Haushalte sind von der Abgabe des digitalen Lohnnachweises befreit. Die Beitragsberechnung erfolgt hier wie bisher.

Noch Fragen offen?

Antworten zu häufig gestellten Fragen zum Stammdatenabruf oder zum Erstellen des Lohnnachweises Digital finden Sie auf dem Internetauftritt der DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung). Nutzen auch Sie gerne das Self Service Portal zum UV-Meldeverfahren auf www.dguv.de/de/versicherung/uv-meldeverfahren/faq/index.jsp

Claudia Mender, UK Nord

Checkliste

- Nutzen Sie immer die aktuelle Version Ihres Entgeltabrechnungsprogramms.
- Prüfen Sie vor Abgabe der Meldung die erfassten Daten und rufen Sie – falls noch nicht geschehen – die gültigen Stammdaten für das Meldejahr ab.
- Fragen zur Einrichtung und Funktionalität Ihres Entgeltabrechnungsprogramms oder Ausfüllhilfe sv.net beantworten Ihnen kompetent Ihre Programmanbieter.



Ein Informationsblatt zur Meldung der Arbeitsstunden finden Sie auf unserer Website unter dem Webcode P00311

www.uk-nord.de/main/die-unfallkasse-nord/finanzierung/



Sie erreichen uns unter uv-meldeverfahren@uk-nord.de telefonisch unter 040 27153-405 oder 040 27153-422

Hilfe nach einem psychisch belastenden Ereignis bei der Arbeit

Nach einem belastenden Ereignis bei der Arbeit haben Versicherte grundsätzlich Anspruch auf Unterstützung durch die UK Nord im Rahmen des Psychotherapeutenverfahrens. Im Folgenden wird erläutert, wie die UK Nord hier für schnelle Unterstützung sorgt, was die Voraussetzungen sind und wie Versicherte Zugang zum Psychotherapeutenverfahren erhalten.

1. In welcher Form ist Unterstützung durch die UK Nord nach einem psychisch belastenden Ereignis möglich?

Die UK Nord stellt eine schnelle psychotherapeutische Unterstützung sicher, wenn Versicherte arbeitsbedingt einem psychisch belastenden Ereignis ausgesetzt waren und daraufhin professionelle Unterstützung benötigen. Diese Leistung nennen wir „Psychotherapeutenverfahren“.

2. Wie ist der Ablauf, wenn eine versicherte Person das Psychotherapeutenverfahren in Anspruch nehmen möchte?

Versicherte Betroffene können sich direkt bei der UK Nord melden. Die Telefonnummern und E-Mailadressen unserer Standorte in Hamburg und Schleswig-Holstein finden Sie am Ende dieses Beitrags. Hier wird bei Bedarf – unabhängig von der Kausalitätsfrage – eine schnelle psychotherapeutische Unterstützung im Umfang von bis zu fünf Sitzungen sichergestellt. Grund für die „unbürokratische“ Unterstützungsleistung: So sollen Chronifizierungen durch lange Wartezeiten verhindert werden. Im Telefonat wird erfragt, ob einer Tätigkeit nachgegangen wurde, die bei der UK Nord versichert ist, und ob es ein Ereignis während dieser Tätigkeit gab, das als Grund für den Bedarf an psychotherapeutischer Unterstützung plausibel erscheint. Wenn vorab keine Unfallanzeige eingegangen ist, wird die UK Nord nach einer Unfallanzeige fragen und ggf. auf ihre Vordrucke im Internet verweisen.

Alternativ können sich Betroffene an einen Durchgangsarzt oder eine Durchgangsärztin – das sind Ärztinnen und Ärzte speziell für die Behandlung von Arbeitsunfällen – wenden, die ebenfalls eine psychotherapeutische Behandlung anweisen können. Eine Suchmaschine für Durchgangsärzte finden Sie auf der Internetseite <https://lviweb.dguv.de>. Auch unternehmensseitig kann ein psychisch belastendes Ereignis der UK Nord gemeldet

werden, beispielsweise über eine Unfallanzeige. Hilfreich ist es, wenn durch eine ausführliche Beschreibung deutlich gemacht wird, dass psychotherapeutische Unterstützung in Frage kommen könnte. Die UK Nord meldet sich bei betroffenen Personen, wenn der Bedarf für das Psychotherapeutenverfahren aus der Unfallanzeige deutlich wird. Vordrucke für Unfallanzeigen finden Sie auf unserer Internetseite.

3. Wie läuft das Psychotherapeutenverfahren konkret ab?

Wenn der UK Nord ein Fall bekannt wird (ob durch die betroffene Person selbst, über einen Durchgangsarzt/eine Durchgangsärztin oder über eine Unfallanzeige vom Unternehmen), wird die betroffene Person an einen Psychotherapeuten oder eine Psychotherapeutin verwiesen bzw. es werden der betroffenen Person mehrere kooperierende Psychotherapeuten und Psychotherapeutinnen vorgeschlagen. Dabei wird darauf geachtet, einen Ersttermin zeitnah zu ermöglichen. Anschließend wird in bis zu fünf Behandlungssitzungen (sogenannten probatorischen Sitzungen) eine schnelle Behandlung sichergestellt. Zudem werden in diesen Sitzungen der Bedarf und die Voraussetzungen für eine weitere Zuständigkeit durch die UK Nord geklärt (siehe Punkt 4).

4. Welche Voraussetzungen müssen bestehen, damit die UK Nord zuständiger Sozialversicherungsträger bleibt?

Eine wichtige Voraussetzung für die weitere Zuständigkeit der UK Nord ist, dass arbeits-unfallabhängige psychische Beschwerden für die Behandlung wesentlich sind. Ein Arbeitsunfall ist ein einmaliges Ereignis, maximal innerhalb einer Arbeitsschicht. Dies bedeutet, dass ein Ereignis aus der versicherten Tätigkeit bei der psychotherapeutischen Behandlung im Vordergrund stehen muss, das maximal innerhalb einer Arbeitsschicht aufgetreten ist. Wenn die

Voraussetzungen gegeben sind, kann die UK Nord einer Weiterbehandlung zustimmen. Ist dies nicht der Fall, wird die betroffene Person an andere Sozialversicherungsträger verwiesen.

5. Was ist bei häufigen „kleineren“ Ereignissen, die über die Zeit aufsummiert zu einem Gesundheitsschaden führen (z.B. jeden Tag Umgang mit nörgelnden, beleidigenden Klientinnen oder Klienten)?

Wenn kein einmaliges Ereignis, sondern wiederkehrende kleinere Ereignisse zu einem psychischen Gesundheitsschaden führen, ist die UK Nord nicht zuständig und leistungspflichtig für eine weitere Behandlung. Ein Arbeitsunfall ist immer nur ein Ereignis, maximal innerhalb einer Arbeitsschicht. Eine Berufskrankheit „Psyche“ gibt es nicht, so dass die UK Nord in der Regel nicht zuständig ist, wenn mehrere psychische Einwirkungen über einen längeren Zeitraum zu einem Gesundheitsschaden führen. Letztendlich hängt dies jedoch immer von dem konkreten Einzelfall ab. Mobbing wird in der Regel nicht als Arbeitsunfall anerkannt.

6. Was kann ein Unternehmen/eine Einrichtung tun, wenn bekannt ist, dass diese häufigen „kleineren“ Ereignisse die Gesundheit der Beschäftigten bedrohen?

In diesem Fall ist es die Aufgabe der Unternehmerin oder des Unternehmers, präventiv Maßnahmen zu ergreifen, um die Bedrohung für die Gesundheit der Beschäftigten zu reduzieren oder im besten Fall komplett auszuschließen. Die Grundlage hierfür sollte die Gefährdungsbeurteilung inklusive der psychischen Belastungsfaktoren sein. Bei dem Wunsch nach Beratung zu diesen Themen hilft die Präventionsabteilung der UK Nord gern weiter. Wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige Aufsichtsperson oder an die Arbeitspsychologin der UK Nord, Kimjana Curtaz, die Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Textes.

7. Welche Personengruppen sind generell bei der UK Nord gesetzlich unfallversichert?

Bei der UK Nord sind unter anderem Angestellte des öffentlichen Dienstes, Kita-Kinder, Schüler und Schülerinnen, Studierende und ehrenamtlich Tätige aus Hamburg und Schleswig-Holstein gesetzlich unfallversichert. Bei konkreten Einzelfällen fragen Sie gern bei uns nach.

8. Was ist mit verbeamteten Personen in Hamburg und in Schleswig-Holstein?

In Hamburg können Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter grundsätzlich das Angebot des Psychotherapeutenverfahrens der UK Nord nutzen. Auch Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Vollzugsbedienstete in Schleswig-Holstein haben grundsätzlich Zugang zum Psychotherapeutenverfahren über die UK Nord. Bei verbeamteten Personen muss das Psychotherapeutenverfahren jedoch über die Personalabteilung des jeweiligen Unternehmens initiiert werden.

Kimjana Curtaz, UK Nord



Kimjana Curtaz, Arbeitspsychologin der UK Nord
kimjana.curtaz@uk-nord.de
040 27153-220



UK Nord, ukn@uk-nord.de
Standort Kiel 0431 64070
Standort Hamburg 040 271530



Unfallanzeigen:
www.uk-nord.de/schnellzugriff/unfallanzeigen/



Durchgangsärztin, Durchgangsarzt finden:
<https://lviweb.dguv.de>



Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

- Traumatische Ereignisse – Prävention und Rehabilitation. DGUV-Grundsatz 306-001
- Umgang mit psychisch beeinträchtigten Beschäftigten. Handlungsleitfaden für Führungskräfte. DGUV-Information 206-030
- <https://publikationen.dguv.de>



BKK Bundesverband:
Broschüre „Psychisch krank im Job“
www.bkk-dachverband.de/publikationen/selbsthilfebroschueren/psychisch-krank-im-job

Impressum

Unfallkasse Nord, Seekoppelweg 5a, 24113 Kiel, Telefon 0431 6407-0, Fax 0431 6407-250, E-Mail ukn@uk-nord.de, www.uk-nord.de
Verantwortlich: Jan Holger Stock, Geschäftsführer · Redaktion: Klaudia Gottheit, Sigrid Jacob, Jens Kregel-Olf, Lilian Meyer, Ronny Welbing · Gesamtkoordination: Klaudia Gottheit, Telefon Redaktion 040 27153-403, E-Mail Redaktion presse@uk-nord.de
Gestaltung: Bo|Ke Kommunikation · Bildnachweis: Titel, Seite II: © Jana_Janina_istockphoto.com, Seite III: © Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Seite IV: © eliahinsomnia/istockphoto.com, Seite VI: © UK BG