



Fall-Nr.: AVI 2009/57
Stelle: Versicherungsgericht
Rubrik: AVI - Arbeitslosenversicherung
Publikationsdatum: 16.09.2019
Entscheiddatum: 24.03.2010

Entscheid Versicherungsgericht, 24.03.2010

Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV, Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV. Stellt der Arbeitgeber eine arbeitnehmende Person unmissverständlich vor die Wahl, entweder selbst zu kündigen oder andernfalls gekündigt zu werden, so liegt keine Selbstkündigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV vor. Zu prüfen ist aber, ob die arbeitnehmende Person dem Arbeitgeber Anlass gegeben hat, ihr die Kündigung naheulegen und ob sie deswegen nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV in der Anspruchsberechtigung einzustellen ist. Dabei trägt die Arbeitslosenkasse die Beweislast (Entscheid des Versicherungsgerichts des Kantons St. Gallen vom 24. März 2010, AVI 2009/57).

Vizepräsidentin Marie-Theres Rüegg Haltinner, Versicherungsrichterin Lisbeth Mattle Frei, Versicherungsrichter Franz Schlauri; Gerichtsschreiber Adrian Rothenberger

Entscheid vom 24. März 2010

in Sachen

U.____,

Beschwerdeführer,

gegen

UNIA Arbeitslosenkasse, Auerstrasse 25, 9435 Heerbrugg,

Beschwerdegegnerin,

betreffend



Einstellung in der Anspruchsberechtigung (Selbstkündigung, Arbeitgeberkündigung)

Sachverhalt:

A.

A.a U.____, geboren 6. Mai 1968, war ab 1. Juli 2005 bei der A.____ als Universalmonteur angestellt (act. G 3.1/2.1). Mit Schreiben vom 22. September 2008 kündigte der Versicherte dieses Arbeitsverhältnis per 30. November 2008 (act. G 3.1/3) und meldete sich am 5. Januar 2009 zum Leistungsbezug bei der Arbeitslosenversicherung ab 5. Januar 2009 an (act. G. 3.1/1.2). In einem separaten Schreiben legte der Versicherte die Umstände, die zu der von ihm ausgesprochenen Kündigung geführt hatten, eingehend dar. Aus gesundheitlichen Gründen habe er die Zusammenarbeit mit einem Arbeitskollegen, P.M., in der Wareneingangsprüfung verweigert, nachdem ihn dieser regelmässig schikaniert und ihm Arbeit zugeschoben habe, die er eigentlich selbst hätte erledigen müssen. Obwohl ihm deswegen vorerst keine Konsequenzen angedroht worden seien, habe er in der Folge eine schriftliche Verwarnung erhalten, verbunden mit einer Kündigungsandrohung, falls er sein Verhalten nicht ändern werde. Als er sich geweigert habe, die Verwarnung zu unterschreiben, sei ihm mit der sofortigen Kündigung gedroht worden. So habe er die Verwarnung einige Tage später unterschrieben zurückgebracht. Die beteiligten Personen hätten dies aber nicht mehr akzeptieren wollen und ihm mit der Kündigung und einem schlechten Arbeitszeugnis gedroht, falls er das Arbeitsverhältnis nicht von sich aus kündige (act. G 3.1/5.2).

A.b Mit Schreiben vom 9. Februar 2009 forderte die UNIA Arbeitslosenkasse Heerbrugg die A.____ auf, zu diesen Vorbringen des Versicherten Stellung zu nehmen (act. G 3.1/4.1). Die Arbeitgeberin äusserte sich hiezu mit Schreiben vom 12. Februar 2009 (act. G 3.1/4.2). Hierauf gewährte die Arbeitslosenkasse dem Versicherten das rechtliche Gehör (act. G 3.1/5.1), worauf dieser mit Schreiben vom 3. März 2009 (Eingang bei der Arbeitslosenkasse) erneut eine Stellungnahme einreichte (act. G 3.1/5.3) .



St.Galler Gerichte

A.c In der Folge stellte die Arbeitslosenkasse den Versicherten mit Verfügung vom 16. April 2009 wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit ab 1. Dezember 2008 für 24 Tage in der Anspruchsberechtigung ein. Zur Begründung führte sie an, dass eine Unzumutbarkeit der Arbeitsstelle aufgrund der vom Versicherten geäusserten Umstände mangels eines Arzteugnisses nicht erstellt sei. Mit der Kündigung hätte der Versicherte warten können, bis ihm eine andere Stelle zugesichert worden wäre. Auch wenn die Arbeitgeberin schliesslich dem Versicherten gekündigt hätte, wäre in diesem Fall eine selbst verschuldete Arbeitslosigkeit anzunehmen. Bei der Sanktionsbemessung werde der Umstand, dass der Versicherte erst ab 5. Januar 2009 Arbeitslosenentschädigung beantragt habe, mit einer Reduktion von 31 auf 24 Einstelltage berücksichtigt (act. G 3.1/6).

B.

B.a Gegen diese Verfügung erhob der Versicherte mit Schreiben vom 12. Mai 2009 Einsprache und beantragte sinngemäss die Aufhebung der verfügten Einstelltage. Dies begründete er im Wesentlichen damit, dass er von der A.____ zur Kündigung gezwungen worden sei, weil er sich gegen die Verwarnung gewehrt habe. Denn was in der Verwarnung stehe, stimme nicht (act. G 3.1/7.1).

B.b Mit Entscheid vom 16. Juni 2009 wies die Arbeitslosenkasse die Einsprache ab. Die verfügte Einstellung erscheine auch nach erneuter Überprüfung als angemessen (act. G 3.1/7.2).

C.

C.a Gegen diesen Einspracheentscheid richtet sich die von U.____ mit Schreiben vom 7. Juli 2009 (Postaufgabe: 8. Juli 2009) beim Versicherungsgericht des Kantons St. Gallen erhobene Beschwerde. Der Beschwerdeführer beantragt die Aufhebung der Einstelltage und rügt sinngemäss eine einseitige Darstellung des Sachverhalts und eine falsche rechtliche Würdigung durch die Beschwerdegegnerin (act. G 1).

C.b Mit Beschwerdeantwort vom 30. September 2009 beantragt die Beschwerdegegnerin die Abweisung der Beschwerde (act. G 3).



St.Galler Gerichte

C.c In seiner Replik vom 2. November 2009 bringt der Beschwerdeführer erneut vor, zur Kündigung gezwungen worden zu sein, und rügt darüber hinaus den Umstand, dass die Beschwerdegegnerin offenbar von einem schweren Verschulden ausgehe, wenn sie ohne die vorgenommene Reduktion eine Einstellung von 31 Tagen für angemessen halte (act. G 5).

C.d Die Beschwerdegegnerin verzichtet auf die Einreichung einer Duplik (act. G 7).

C.e Mit Schreiben vom 28. Januar 2010 forderte das Gericht die A.____ auf, ihre in der Verwarnung vom 12. September 2008 am Beschwerdeführer geübte Kritik hinsichtlich Motivation, Verhalten, Arbeitsverweigerung und Umgang mit Mitarbeitenden zu konkretisieren und sich zum Vorwurf des Mobbing zu äussern. Dieser Aufforderung kam die A.____ mit Schreiben vom 12. Februar 2010 nach, beschrieb den Beschwerdeführer erneut als unmotiviert, unfreundlich und launisch. Der Beschwerdeführer habe mehrmals gegenüber seinem direkten Vorgesetzten die Mitarbeit in der Wareneingangsprüfung verweigert und habe zudem negative Aussagen über andere Teams und deren Teamleiterinnen resp. Teamleitern gemacht. Vom Vorwurf des Mobbing distanzieren sie sich ganz klar, denn der Teamleiter des Beschwerdeführers würde als Arbeitnehmervertreter Mobbing nie zulassen (act. G 9).

C.f Das Schreiben der A.____ vom 12. Februar 2010 wurde den Parteien zur Stellungnahme zugestellt (act. G 10). Mit Eingabe vom 26. Februar bestreitet der Beschwerdeführer, dass er unmotiviert gewesen sei oder dass gar Gespräche über Motivation stattgefunden hätten. Viele Mitarbeiter hätten gerne mit ihm gearbeitet. Es stimme nicht, dass er unfreundlich und launisch gewesen sei. Dies folge bereits aus dem Umstand, dass er lange in der Wareneingangsprüfung gearbeitet habe, obwohl er dort mit Einkäufern, Disponenten, Ingenieuren und Lieferanten hätte zusammenarbeiten müssen. Er habe sich zudem nicht geweigert, die ihm zugewiesenen Arbeiten auszuführen. Vielmehr habe er sie mit in seine Abteilung genommen oder sie gegen Abend gemacht, wenn P.M. bereits gegangen gewesen sei. Die von der A.____ behaupteten negativen Äusserungen über andere Teams würden bestritten. Er halte daran fest, gemobbt worden zu sein. Sein ehemaliger Teamleiter sei zwei Tage vor der Verwarnung "nach oben" gegangen, um für ihn (den Beschwerdeführer) eine Dispensation von der Tätigkeit in der Wareneingangsprüfung zu erreichen. Dadurch sei



der ehemalige Teamleiter zwischen die Fronten geraten und habe deshalb nicht mehr für ihn schauen können (act. G 11).

C.g Die Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 26. Februar 2010 wurde der Beschwerdegegnerin am 11. März 2010 zur Kenntnisnahme zugestellt (act. G 12).

Erwägungen:

1.

1.1 Nach Art. 30 Abs. 1 lit. a des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) ist die versicherte Person in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn sie durch eigenes Verschulden arbeitslos ist. Selbstverschuldet ist die Arbeitslosigkeit namentlich dann, wenn die versicherte Person das Arbeitsverhältnis von sich aus aufgelöst hat, ohne dass ihr eine andere Stelle zugesichert war, es sei denn, dass ihr das Verbleiben an der Arbeitsstelle nicht zugemutet werden konnte (Art. 44 Abs. 1 lit. b der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung [AVIV; SR 837.02]). Im Bereich der freiwilligen Stellenaufgabe findet demnach das sozialversicherungsrechtliche Schadenminderungsprinzip seine Grenze bei der Zumutbarkeit. So kann es der versicherten Person nicht zugemutet werden, eine Stelle, die im Sinn von Art. 16 Abs. 2 AVIG unzumutbar und damit von der Annahmepflicht ausgenommen ist, beizubehalten.

1.2 Im Weiteren ist bei der Prüfung der Frage, ob eine Sanktion wegen Selbstaufgabe der Stelle im Sinn von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV zulässig ist, das Übereinkommen Nr. 168 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit vom 21. Juni 1988 (nachfolgend Übereinkommen; SR 0.822.726.8) zu beachten, das für die Schweiz am 17. Oktober 1991 in Kraft getreten ist. Nach Art. 20 lit. c des Übereinkommens können Leistungen der Arbeitslosenversicherung verweigert, zum Ruhen gebracht oder gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person ihre Beschäftigung freiwillig ("volontairement") ohne triftigen Grund ("sans motif légitime") aufgegeben hat. Da diese Bestimmung inhaltlich hinreichend bestimmt und klar ist, ist



sie im Einzelfall direkt anwendbar und geht den nationalen Bestimmungen über den Erlass einer Einstellungsverfügung vor (BGE 124 V 234 E. 3c). Damit dürfen bei einer völkerrechtskonformen Auslegung von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV keine überhöhten Anforderungen an die Zumutbarkeit des Verbleibens am Arbeitsplatz gestellt werden; insbesondere sind bei der Zumutbarkeitsprüfung auch subjektive Beweggründe der versicherten Person zu berücksichtigen (Jacqueline Chopard, Die Einstellung in der Anspruchsberechtigung, Diss. Zürich 1998, S. 80). Es kann nicht von einer freiwilligen Beschäftigungsaufgabe im Sinn des Übereinkommens gesprochen werden, wenn eine versicherte Person für das Verlassen der Stelle legitime Gründe zu nennen vermag. Gleiches gilt für den Fall, da die versicherte Person nicht von sich aus, sondern vom Arbeitgeber oder durch die Entwicklung am Arbeitsplatz zur Kündigung gedrängt wird (BGE 124 V 234 E. 4b/aa). Stellt der Arbeitgeber eine arbeitnehmende Person mit anderen Worten unmissverständlich vor die Wahl, entweder selbst zu kündigen oder andernfalls gekündigt zu werden, so liegt keine Selbstkündigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV vor. Zu prüfen bleibt in einem solchen Fall aber, ob die arbeitnehmende Person dem Arbeitgeber Anlass gegeben hat, ihr die Kündigung naheulegen und ob sie deswegen nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV in der Anspruchsberechtigung einzustellen ist (vgl. Chopard, a.a.O., S. 114).

2.

Der Beschwerdeführer äusserte sich in sämtlichen Schriften und Stellungnahmen dahingehend, von der A.____ zur Selbstkündigung gezwungen worden zu sein. So habe ihm diese mitgeteilt, dass sie das Arbeitsverhältnis von sich aus auflösen und ihm darüber hinaus ein schlechtes Arbeitszeugnis ausstellen würde, falls er sich weigern sollte, selber die Kündigung auszusprechen. Zur Überprüfung dieser Behauptungen forderte die Beschwerdegegnerin die A.____ mit Schreiben vom 9. Februar 2009 auf, unter anderem zu folgender Frage bzw. Aussage Stellung zu nehmen: "Laut Aussage des Versicherten haben Sie Ihm angeraten, die Kündigung einzureichen, ansonsten Si[e] das Arbeitsverhältnis auflösen würden und das Zeugnis nicht so gut sei." (act. G 3.1/4.1). Die A.____ nahm dazu wie folgt Stellung: "Bevor wir das Arbeitsverhältnis mit einem Mitarbeitenden nach einer Verwarnung auflösen, geben wir ihm vorher die Chance, dies selber zu tun. Im ersten Fall wird der Grund der Kündigung ins Zeugnis geschrieben." (act. G 3.1/4.2). Aus dieser Antwort ist klar ersichtlich, dass die A.____



den Beschwerdeführer tatsächlich vor die von ihm geschilderte Wahl zwischen Selbstkündigung oder Kündigung mit schlechterem Arbeitszeugnis gestellt hat. Im Lichte der obigen Erwägungen liegt deshalb keine Selbstkündigung im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. b AVIV vor. Nachfolgend wird aber zu prüfen sein, ob der Beschwerdeführer allenfalls durch sein Verhalten Anlass dazu gegeben hat, dass ihm seine ehemalige Arbeitgeberin die Kündigung nahelegte und ob er deswegen nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV in der Anspruchsberechtigung einzustellen ist. Für die Beschwerdegegnerin ist eine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit auch gegeben, falls der Beschwerdeführer von der Arbeitgeberin zur Kündigung angehalten worden sei (act. G 3.1/6).

3.

3.1 Nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV ist die Arbeitslosigkeit auch dann selbstverschuldet, wenn die versicherte Person durch ihr Verhalten, insbesondere wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, dem Arbeitgeber Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Gemäss Art. 20 lit. b des zitierten Übereinkommens können Leistungen verweigert, entzogen, zum Ruhen gebracht oder gekürzt werden, wenn die zuständige Stelle festgestellt hat, dass die betreffende Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat. Eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung setzt somit im Lichte dieses Abkommens voraus, dass die versicherte Person vorsätzlich zu ihrer Entlassung beigetragen hat (Urteile des Eidgenössischen Versicherungsgerichts [EVG; ab 1. Januar 2007: Sozialrechtliche Abteilungen des Bundesgerichts] vom 26. April 2006, C 6/06, E. 1.1 und C 11/06, E. 1, je mit Hinweisen auf BGE 124 V 236 E. 3b;). Im Sozialversicherungsrecht handelt vorsätzlich, wer eine Tat mit Wissen und Willen begeht oder mindestens im Sinn des Eventualvorsatzes in Kauf nimmt (Chopard, a.a.O., S. 52). Eine zumindest eventualvorsätzliche Herbeiführung der Arbeitslosigkeit liegt beispielsweise dann vor, wenn die versicherte Person auf Grund einer Verwarnung weiss, dass ein bestimmtes Verhalten vom Arbeitgeber nicht – oder nicht mehr – toleriert und zu einer Kündigung führen wird, sie aber dennoch die ihr nach den persönlichen Umständen und Verhältnissen zumutbare Anstrengung zu einer Änderung des beanstandeten Verhaltens nicht aufbringt (vgl. BVR 1999 S. 379 E. 5c). Hat eine versicherte Person nur grob fahrlässig zur Kündigung durch den Arbeitgeber



beigetragen, ist eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung gemäss Art. 20 lit. b des Übereinkommens nicht zulässig.

3.2 Zu beachten ist im Weiteren, dass beim Einstellungsgrund nach Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV das der versicherten Person zur Last gelegte Verhalten klar feststehen muss. Der im Sozialversicherungsrecht übliche Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit genügt nicht (vgl. Thomas Nussbaumer, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Bd. XIV Soziale Sicherheit, 2. Auflage, Rz 829 mit Hinweisen). Bei Differenzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermögen zudem blosser Behauptungen des Arbeitgebers den Nachweis für ein schuldhaftes Verhalten der versicherten Person nicht zu erbringen, wenn sie von dieser bestritten werden und nicht durch andere Beweise oder Indizien bestätigt erscheinen (BGE 112 V 245 E. 1 mit Hinweisen; ARV 1993/94 Nr. 26 S. 183 f. E. 2a; Nussbaumer, a.a.O., Rz 831 mit Hinweisen).

3.3 Im Folgenden ist somit zu prüfen, ob der Beschwerdeführer durch ein Fehlverhalten der Arbeitgeberin Anlass zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben und die Kündigung wenn nicht provoziert, so doch zumindest im Sinne eines Eventualvorsatzes in Kauf genommen hat.

3.3.1 Der Beschwerdeführer wurde durch die A.____ am 12. September 2008 schriftlich verwarnet. Unter Bezugnahme auf drei persönliche Gespräche mit dem Beschwerdeführer kritisierte die A.____ insbesondere die Motivation und das Verhalten des Beschwerdeführers und äusserte sich dahingehend, dass der Beschwerdeführer Weisungen seiner direkten Führungskraft nicht befolgen würde. In der schriftlichen Verwarnung werden die Vorwürfe nicht näher konkretisiert. In der vom Gericht eingeholten Stellungnahme wirft die frühere Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer vor, er habe sich im Rahmen der Zusammenarbeit unfreundlich, unausgewogen und sehr launisch benommen, was unweigerlich zu Konflikten mit anderen Mitarbeitenden geführt habe. Es habe Situationen gegeben, in denen Arbeitsspitzen in anderen Teams mit allen Mitarbeitenden überbrückt würden. Dem Beschwerdeführer sei dabei Arbeit in der Wareneingangsprüfung zugeteilt worden. Er habe mehrmals gegenüber seinem direkten Vorgesetzten die Mitarbeit in diesem Team verweigert, weil das Umfeld dort für ihn nicht stimme. Die nicht näher umschriebenen Vorwürfe mangelnder Motivation,



schlechten Umgangs und fehlender Loyalität bestreitet der Beschwerdeführer vollumfänglich. So habe er bereits mehrere Male im Interesse des Geschäfts Ferien kurzfristig verschoben oder sei noch um 22 Uhr zur Arbeit gefahren, um eine Anlage über Nacht laufen zu lassen. Im Übrigen habe er zu fast allen Mitarbeitern ein gutes Verhältnis gehabt. Bezüglich dieser Vorwürfe steht Aussage gegen Aussage, und es lässt sich ein konkretes Fehlverhalten des Beschwerdeführers nicht nachweisen. Demgegenüber räumt der Beschwerdeführer ein, sich geweigert zu haben, zu denselben Zeiten wie der Mitarbeiter P.M. in der Wareneingangskontrolle tätig gewesen zu sein. Diese Person habe ihn mit falschen Anschuldigungen und mit Abschieben der Arbeit schikaniert. Er habe die Probleme mit diesem Mitarbeiter seinem Vorgesetzten geschildert. Irgendwann habe er gesagt, er würde aus Rücksicht auf seine Gesundheit nicht mehr aushelfen, wenn die besagte Person anwesend sei. Dies allerdings erst, nachdem seine Arbeitgeberin während mehr als einem halben Jahr trotz Kenntnis des gegen ihn gerichteten Mobbing durch besagten Arbeitskollegen nichts unternommen habe und sich die Angriffe auf seine Gesundheit auszuwirken begonnen hätten (act. G 3.1/5.2, 5.3 und 7.1). Die Arbeit habe er aber trotzdem erledigt, indem er sie in seine Abteilung mitgenommen oder sie gegen Abend erledigt habe, als P.M. bereits nicht mehr anwesend gewesen sei (act. G 11). In ihrer Stellungnahme vom 12. Februar 2010 führt die Arbeitgeberin aus, dass über die vom Beschwerdeführer angesprochenen Probleme Gespräche stattgefunden hätten und nach Lösungen gesucht und solche im Rahmen der Möglichkeiten angeboten worden seien. Der Beschwerdeführer habe jedoch allein die Verweigerung der Arbeit seinerseits als Lösung gesehen, wodurch er die Kündigung provoziert habe (act. G 9). Diesbezüglich machte der Beschwerdeführer geltend, in den in der Verwarnung erwähnten Gesprächen sei es um die Frage der Zuteilung zur Wareneingangskontrolle gegangen; dabei habe er dem Leiter dieser Abteilung erklärt, dass er in der Zusammensetzung mit dem Mitarbeiter P.M. nicht in der Wareneingangsprüfung arbeiten könne. Es sei ihm dann arbeitgeberseits gesagt worden, sie würden jemanden anders suchen, und er habe normal weiter gearbeitet. Von einer Verwarnung sei keine Rede gewesen; vielmehr sei das Problem eigentlich gelöst gewesen. Als die schriftliche Verwarnung vom 12. September 2008 gekommen sei, habe er diese nicht unterschreiben wollen, weil er sie für völlig übertrieben gehalten habe. In der Folge habe er ein paar Tage Ferien genommen, um etwas Abstand zu gewinnen. Eine



Erkundigung beim Arbeitsgericht habe dann ergeben, dass er bei der Verwarnung lediglich deren Empfang unterzeichnen würde. Er habe dann die Verwarnung unterschrieben zurückgebracht. Es sei ihm dann beschieden worden, es sei schon zu spät, und er solle sofort kündigen. Andernfalls würden sie kündigen, was Auswirkungen auf das Arbeitszeugnis haben würde (act. G 3.1/5.2 und 3.1/5.3.).

3.3.2 Die Darstellungen des Beschwerdeführers und seiner ehemaligen Arbeitgeberin stimmen insoweit überein, als der Beschwerdeführer nicht (mehr) bereit war, wegen zwischenmenschlicher Probleme gleichzeitig mit dem Mitarbeiter P.M. in der Wareneingangskontrolle tätig zu sein. Wie der Beschwerdeführer unwidersprochen ausführt, verweigerte er die Arbeit in der Wareneingangskontrolle nicht schlechthin, sondern wollte sie so einteilen, dass er den Konflikten mit P.M. ausweichen konnte. Im Gespräch mit dem zuständigen Leiter vom 2. September 2008 legte der Beschwerdeführer nach seiner Darstellung nochmals die Unverträglichkeit mit dem Mitarbeiter P.M. dar, worauf er auf Grund der Äusserungen dieses Vorgesetzten angenommen habe, er würde von gleichzeitigen Einsätzen mit P.M. entlastet. Die schriftliche Verwarnung kam dann für den Beschwerdeführer offenbar überraschend, weshalb er sie zunächst nicht unterzeichnete. Nur wenige Tage nach der Verwarnung stellte die Arbeitgeberin nach unbestrittener Darstellung den Beschwerdeführer vor die Alternative, entweder selber zu kündigen oder von ihr die Kündigung zu erhalten. Dabei ist festzuhalten, dass weder aus den Ausführungen der Arbeitgeberin noch jenen des Beschwerdeführers hervorgeht, dass sich der Beschwerdeführer nach der Verwarnung eine arbeitsvertragliche Verfehlung zuschulden kommen liess. Die Nichtunterzeichnung des Empfangs der Verwarnung kann jedenfalls nicht als solche angesehen werden, denn die Zustellung der Verwarnung kann auch ohne unterschriebene Empfangsbestätigung erfolgen. Somit kann dem Beschwerdeführer nicht vorgeworfen werden, er habe mit einem Fehlverhalten eventualvorsätzlich die Kündigung herbeigeführt. Damit ist ein Einstellungsgrund im Sinne von Art. 44 Abs. 1 lit. a AVIV nicht ausgewiesen. Ob der Beschwerdeführer berechtigt gewesen wäre, die gleichzeitige Arbeit mit P.M. in der Wareneingangskontrolle zu verweigern, kann unter diesen Umständen dahingestellt bleiben.

4.



Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde gutzuheissen und der angefochtene Einspracheentscheid vom 16. Juni 2009 aufzuheben. Gerichtskosten sind keine zu erheben (Art. 61 lit. a ATSG).

Demgemäss hat das Versicherungsgericht im Zirkulationsverfahren gemäss Art. 53 GerG entschieden:

1. In Gutheissung der Beschwerde wird der Einspracheentscheid der Beschwerdegegnerin vom 16. Juni 2009 aufgehoben.
2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.