

Dans des situations de **conflit entre employés**, en particulier lorsque des accusations sont portées, le licenciement peut être abusif si l'employeur ne procède pas à des **vérifications suffisantes** (cons. 3.1).

La violation de l'obligation de loyauté par un travailleur qui refuse, en invoquant le respect de sa vie privée, de **collaborer à l'élucidation d'accusations de contrainte sexuelle portées contre lui par une autre employée** est suffisante pour écarter tout abus dans le licenciement (cons. 5).

#### Besetzung

Bundesrichterin Kiss, Präsidentin,  
Bundesrichterrinnen Klett, Niquille,  
Gerichtsschreiber Luczak.

#### Verfahrensbeteiligte

A.,  
vertreten durch Rechtsanwalt Oliver Lücke,  
Beschwerdeführer,

gegen

B. GmbH,  
vertreten durch Fürsprecher Hans Roth,  
Beschwerdegegnerin.

#### Gegenstand

Arbeitsvertrag; missbräuchliche Kündigung,

Beschwerde gegen das Urteil des Kantonsgerichts Freiburg, II. Zivilappellationshof, vom 26. März 2019 (102 2017 248).

#### Sachverhalt:

A.

A. (Arbeitnehmer, Kläger, Beschwerdeführer) war vom 15. September 1997 bis zum 30. April 2015 in verschiedenen Funktionen, zuletzt als ICH Division Marketing Manager, bei der B. GmbH (Arbeitgeberin, Beklagte, Beschwerdegegnerin) angestellt. Nachdem er zuerst eine einvernehmliche sexuelle Beziehung mit der ebenfalls bei der B. angestellten G. (die Mitarbeiterin) geführt hatte, beschuldigte diese ihn, sie sexuell belästigt zu haben. Die Arbeitgeberin hörte den Arbeitnehmer sowie die Mitarbeiterin an, wobei ersterer anlässlich dieser Anhörung die sexuelle Belästigung bestritt und unter Berufung auf sein Privatleben keine weiteren Angaben zur Beziehung zwischen ihm und der Mitarbeiterin machte. Aufgrund des massiven Vertrauensverlustes kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis am 4. Juli 2014 ordentlich.

B.

B.a. Nach erfolgloser Schlichtungsverhandlung beantragte der Arbeitnehmer mit Klage vom 2. März 2016 beim Arbeitsgericht des Seebezirks sinngemäss, die Arbeitgeberin sei zu verpflichten, ihm den Lohn für den Monat April 2015 (abzüglich des von ihm erwirtschafteten Lohns) und einen Bonus pro rata für die Monate Januar bis April 2015 zu bezahlen sowie ein Arbeitszeugnis gemäss beigelegtem Entwurf auszustellen. Ausserdem verlangte er, die Beklagte sei zu verpflichten, ihm eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung in Höhe von drei Monatslöhnen, mithin Fr. 49'500.--, zu bezahlen.

An der Sitzung des Arbeitsgerichts vom 25. April 2017 wurden der Kläger sowie C. und D. als Vertreter der Beklagten befragt. Alle offenen Beweisanträge wurden abgewiesen. Mit Urteil vom 9. Mai 2017 hiess das Arbeitsgericht die Klage teilweise gut und verpflichtete die Beklagte, dem Kläger einen Lohn von Fr. 5'770.15 brutto nebst Zins zu 5 % seit dem 1. Mai 2015 sowie einen Bonus von Fr. 21'515.-- zu bezahlen und ihm ein Arbeitszeugnis gemäss dem eingereichten Entwurf auszustellen.

B.b. Gegen diesen Entscheid reichte der Kläger Berufung beim Kantonsgericht Freiburg ein, mit der er sinngemäss und im Wesentlichen insofern eine Abänderung des erstinstanzlichen Entscheids verlangte, als die Beklagte zusätzlich zu verpflichten sei, ihm eine Entschädigung von Fr. 49'500.-- wegen missbräuchlicher Kündigung zu bezahlen.

Mit Urteil vom 26. März 2019 wies das Kantonsgericht die Berufung kostenfällig ab. Es verwarf prozessuale Einwände des Klägers betreffend ungenügende Bestreitung durch die Beklagte und dem Fehlen einer ausdrücklichen Verfügung über die Zulassung eines Novums. Der Entscheid des Arbeitsgerichts sei genügend begründet und insofern der Anspruch auf rechtliches Gehör des Klägers nicht verletzt worden. Insbesondere habe das Arbeitsgericht auch durch den Verzicht auf die Einvernahme der beantragten Zeugen E., F., G., H. und I. den Anspruch auf rechtliches Gehör nicht verletzt.

C.

Mit Beschwerde in Zivilsachen vom 13. Mai 2019 beantragt der Kläger dem Bundesgericht sinngemäss, das Urteil des Kantonsgerichts vom 26. März 2019 sei kostenfällig aufzuheben und die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, ihm eine Entschädigung von Fr. 49'500.-- wegen missbräuchlicher Kündigung zu bezahlen. Es wurden keine Vernehmlassungen eingeholt.

Erwägungen:

1.

Die Eintretensvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die Beschwerde ist - unter Vorbehalt zulässiger Anträge (Art. 42 Abs. 1 BGG) und einer hinreichenden Begründung (Art. 42 Abs. 2 sowie Art. 106 Abs. 2 BGG) -einzutreten.

1.1. Mit Beschwerde in Zivilsachen können Rechtsverletzungen nach Art. 95 und 96 BGG gerügt werden. In der Beschwerdeschrift ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt (Art. 42 Abs. 2 BGG). Unerlässlich ist, dass die Beschwerde auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingeht und im Einzelnen aufzeigt, worin eine Verletzung von Bundesrecht liegt. Die beschwerdeführende Partei soll in der Beschwerdeschrift nicht bloss die Rechtsstandpunkte, die sie im kantonalen Verfahren eingenommen hat, erneut bekräftigen, sondern mit ihrer Kritik an den als rechtsfehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz ansetzen (BGE 140 III 86 E. 2 S. 89, 115 E. 2 S. 116).

Eine qualifizierte Rügepflicht gilt hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht. Das Bundesgericht prüft eine solche Rüge nur insofern, als sie in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG; BGE 142 I 99 E. 1.7.2 S. 106 mit Hinweis).

Soweit die Beschwerdeschrift den genannten Begründungsanforderungen nicht genügt, ist darauf nicht einzutreten (BGE 142 I 99 E. 1.7.2 S. 106; 140 III 115 E. 2 S. 116; 134 II 244 E. 2.1 S. 245 f.).

1.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Dazu gehören sowohl die Feststellungen über den streitgegenständlichen Lebenssachverhalt als auch jene über den Ablauf des vor- und erstinstanzlichen Verfahrens, also die Feststellungen über den Prozesssachverhalt (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 17 f. mit Hinweisen). Es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 140 III 115 E. 2 S. 117, 264 E. 2.3 S. 266). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können (Art. 97 Abs. 1 BGG). Auch für eine Kritik am festgestellten Sachverhalt gilt das strenge Rügeprinzip von Art. 106 Abs. 2 BGG (BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266). Neue Tatsachen und Beweismittel dürfen nur so weit vorgebracht werden, als erst der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt (Art. 99 Abs. 1 BGG), was wiederum näher darzulegen ist (BGE 134 V 223 E. 2.2.1 S. 226; 133 III 393 E. 3 S. 395).

1.3. Zu beachten ist, dass das Bundesgericht in die Beweiswürdigung des Sachgerichts nur eingreift, wenn diese willkürlich ist. Willkür liegt nicht schon dann vor, wenn eine andere Lösung ebenfalls in Betracht zu ziehen oder gar vorzuziehen wäre, sondern nur, wenn der angefochtene Entscheid im Ergebnis offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft (BGE 140 III 16 E. 2.1 S. 18 f.; 129 I 8 E. 2.1 S. 9). Die Beweiswürdigung ist mithin nicht schon dann willkürlich, wenn sie nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmt, sondern bloss, wenn sie offensichtlich unhaltbar ist (BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266; 135 II 356 E. 4.2.1 S. 362).

2.

Der Beschwerdeführer erläutert unter "III. Formelles" gleichsam vorsorglich, dass seines Erachtens das Bundesgericht keine wirksame Beschwerdemöglichkeit im Sinn von Art. 13 EMRK gewährleistet. Da er diese Ausführungen vor Kenntnis des bundesgerichtlichen Urteils (offensichtlich im Hinblick auf eine Beschwerde an den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte) macht, ist darauf nicht weiter einzugehen.

3.

Strittig ist, ob die Kündigung vom 4. Juli 2014 missbräuchlich im Sinn von Art. 336 OR war.

3.1. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist gekündigt werden (Art. 335 Abs. 1 OR). Damit gilt das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Es bedarf grundsätzlich keiner besonderen Gründe, um kündigen zu können. Die Kündigungsfreiheit findet aber ihre Grenzen am Missbrauchsverbot. Missbräuchlich ist eine Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 OR umschrieben werden, wobei die Aufzählung nicht abschliessend ist (BGE 136 III 513 E. 2.3 S. 514 f.; 134 III 108 E. 7.1 S. 110; 132 III 115 E. 2.1 S. 116).

Missbräuchlichkeit kann sich darüber hinaus aus der Art und Weise der Ausübung des Kündigungsrechts ergeben (BGE 136 III 513 E. 2.3 S. 515; 132 III 115 E. 2.2 S. 117; Urteil 4A\_224/2018 vom 28. November 2018 E. 3.1). **In Konfliktsituationen, insbesondere bei einseitigen Anschuldigungen, kann eine Kündigung missbräuchlich sein, wenn die Arbeitgeberin die Vorwürfe nicht genügend untersucht** (vgl. BGE 132 III 115 E. 2.2 S. 117; Urteil 4A\_166/2018 vom 20. März 2019 E. 3.2; 4A\_510/2010 vom 1. Dezember 2010 E. 3.1 f.).

3.2. Massgeblich für die Beurteilung der Missbräuchlichkeit ist das tatsächliche Kündigungsmotiv. Die Bestimmung des Kündigungsmotivs ist Tatfrage (BGE 136 III 513 E. 2.3 S. 515 mit Hinweisen; zit.

Urteil 224/2018 E. 3.1). Demgegenüber ist Rechtsfrage, ob dieses Motiv missbräuchlich ist (zit. Urteil 4A\_224/2018 E. 3.1 mit Hinweis).

3.3. Der Arbeitnehmer, der sich auf die Missbräuchlichkeit beruft, trägt hierfür die Beweislast (BGE 130 III 699 E. 4.1 S. 703; zit. Urteil 4A\_510/2010 E. 3.1).

4.

Die Vorinstanz gab weitgehend nur die Begründung des Arbeitsgerichts wieder, womit sie diese zu ihrer eigenen machte. Dieses hatte erwogen, die Beschwerdegegnerin habe im Rahmen ihrer allgemeinen Fürsorgepflicht die Vorwürfe der Mitarbeiterin gegen den Beschwerdeführer abklären müssen. Es sei somit grundsätzlich nicht zu beanstanden, dass die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer und die Mitarbeiterin separat je zweimal angehört habe. Ebenfalls nicht zu beanstanden sei, dass die Beschwerdegegnerin nach der Anhörung vom 4. Juli 2014 keine weiteren Abklärungen vorgenommen habe und unmittelbar nach der Anhörung eine Entscheidung (zu kündigen) getroffen habe. Zu diesem Zeitpunkt seien sich die zwei völlig verschiedenen Aussagen des Beschwerdeführers einerseits und der Mitarbeiterin andererseits gegenüber gestanden. Darüber hinaus sei an der Anhörung protokolliert worden, dass der Beschwerdeführer die Mitarbeiterin am 18. Juni 2014 bei ihr zuhause getroffen habe, dass dies (nach Angaben des Beschwerdeführers) auf privater Basis geschehen sei, dass Privates und Geschäft ("Business") klar zu trennen seien, dass er über Privates nicht diskutiere und dass das, was er mit der Mitarbeiterin mache, keinen Einfluss ("Impact") auf das Geschäft habe. Aufgrund dieses Verhaltens an der Anhörung vom 4. Juli 2014 habe die Beschwerdegegnerin davon ausgehen müssen, dass weitere Abklärungen keinen Sinn machten. Insbesondere sei nicht ersichtlich, welche anderen Mitarbeiter zum Vorwurf der sexuellen Belästigung bzw. zur Beziehung zwischen dem Beschwerdeführer und der Mitarbeiterin hätten Auskunft geben können, hätten diese doch keine öffentliche Beziehung geführt. Im Übrigen sei nicht bewiesen, dass die Beschwerdegegnerin die Kündigung schon vor der Anhörung vom 4. Juli 2014 beschlossen habe. C. habe an der Verhandlung vor Arbeitgericht des Seebezirks glaubwürdig ausgeführt, dass der Entscheid erst nach der Anhörung gefällt worden sei und zwar im Kollegium mit F., I., J., K. und ihm selber. Insgesamt sei daher der Nachweis einer missbräuchlichen Kündigung nicht erbracht worden. An dieser rechtlichen Würdigung hätte die zusätzliche Einvernahme der beantragten Zeugen nichts geändert, denn es sei davon auszugehen, dass diese als aktuelle bzw. ehemalige Mitarbeiter der Beschwerdegegnerin lediglich die Aussagen von C. bestätigt hätten. Zudem sei für die Beurteilung der Missbräuchlichkeit nicht relevant, welche Vorwürfe genau die Mitarbeiterin gegenüber F. und H. erwähnt habe. Die Vorinstanz fügte dem bei, zudem seien die streitgegenständlichen Vorfälle im Zeitpunkt der erstinstanzlichen Hauptverhandlung bereits fast drei Jahre zurückgelegen und wäre unklar gewesen, welcher Wert den Aussagen nach dieser Zeit noch hätte zugemessen werden können.

5.

Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung des rechtlichen Gehörs (Art. 29 Abs. 2 BV; Art. 6 Ziff. 1 EMRK und Art. 14 des internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte, abgeschlossen in New York am 16. Dezember 1966 [von der Bundesversammlung genehmigt am 13. Dezember 1991; in Kraft getreten für die Schweiz am 18. September 1992; SR 0.103.2]) durch die verweigerte Einvernahme der Zeugen E., F., G., H. und I.

**5.1. Das Recht auf Beweis ist in Art. 152 ZPO gesetzlich vorgesehen und wird auch aus Art. 8 ZGB abgeleitet** (Urteile 4A\_70/2018 vom 20. August 2018 E. 4.2; 5A\_597/2017 vom 23. April 2018 E. 3.2; vgl. auch Urteil 5A\_641/2013 vom 25. Februar 2014 E. 1). Danach hat die beweispflichtige Partei einen bundesrechtlichen Anspruch darauf, für rechtserhebliche bestrittene Vorbringen zum Beweis zugelassen zu werden, wenn ihr Beweisantrag nach Form und Inhalt den Vorschriften des anwendbaren Prozessrechts entspricht (vgl. BGE 133 III 295 E. 7.1 S. 299; 114 II 289 E. 2a S. 290; Urteil 4A\_13/2019 vom 9. August 2019 E. 4.1). Dieses Recht wird auch vom in Art. 29 Abs. 2 BV

gewährleisteten Anspruch auf rechtliches Gehör (BGE 131 I 153 E. 3 S. 157 mit Hinweisen) und Art. 6 EMRK umfasst. Das Recht auf Beweis schliesst eine vorweggenommene (antizipierte) Würdigung von Beweisen nicht aus (zu alledem BGE 143 III 297 E. 9.3.2 S. 332; Urteil des Bundesgerichtes 4A\_427/2017 vom 22. Januar 2018 E. 5.1).

5.2. Der Beschwerdeführer legt nicht rechtsgenügend dar, womit er die Missbräuchlichkeit der Kündigung begründet hat und welche Beweisanträge er konkret dazu gestellt hat. Aus dem angefochtenen Entscheid ergibt sich dies auch nicht.

5.2.1. Bekannt ist aufgrund des von der Vorinstanz festgestellten und für das Bundesgericht grundsätzlich verbindlichen Sachverhalts (vgl. E. 1.2 hiervor), dass die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis wegen massiven Vertrauensverlusts kündigte. Aus den von der Vorinstanz zitierten Ausführungen des Arbeitsgerichts ergibt sich, dass **die Arbeitgeberin dem Beschwerdeführer eine Verletzung der Treuepflicht vorwarf, weil er nicht aktiv zur Aufklärung des Sachverhalts beitrug und sich darauf berief, über Privates nicht zu diskutieren. In ihrer Kündigungsbegründung verwies die Beschwerdegegnerin auch darauf, das Vertrauensverhältnis - das für einen Kadermitarbeiter noch erhöhte Bedeutung habe - sei aufgrund seiner Verweigerungshaltung zerstört.** Es ist nicht klar, ob der Beschwerdeführer allenfalls das angegebene Kündigungsmotiv des Vertrauensverlustes bestreiten oder andererseits eventuell die Art und Weise der Kündigung (z.B. ungenügende Abklärungen) rügen will. Nur wenn klar ist, welches der Missbrauchsvorwurf ist, kann bestimmt werden, ob eine zu beweisende Tatsache rechtserheblich (und damit beweisbedürftig) ist.

**Damit im Zusammenhang steht, dass der Beschwerdeführer auch nicht darlegt, welche Tatsachen konkret mit welchen Zeugen er beweisen wollte und wo im kantonalen Verfahren er entsprechend substantiierte Beweisanträge gestellt hat.** Das Arbeitsgericht hatte wie erwähnt auf Seiten der Beschwerdegegnerin C. und andererseits den Beschwerdeführer zum ganzen Sachverhalt befragt. Es kam gestützt darauf zusammenfassend zum Schluss, der Nachweis einer missbräuchlichen Kündigung sei nicht erbracht und ergänzte dann, an dieser rechtlichen Würdigung hätte die zusätzliche Einvernahme von E., F., G., H. und I. nichts geändert. Der Beschwerdeführer müsste somit im Beschwerdeverfahren aufzeigen, welche vom Arbeitsgericht angenommene Tatsache mit welchem Zeugen er hätte beweisen wollen und dass er - nachdem das Arbeitsgericht dem nicht nachgekommen war - dieses Unterlassen wiederum entsprechend substantiiert vor der Vorinstanz gerügt hat.

5.2.2. Vor Bundesgericht rügt er aber nur die von der Vorinstanz übernommene Annahme des Arbeitsgerichts, die Zeugen würden die Angaben von C. bestätigen sowie die Ausführung der Vorinstanz, wonach die Vorfälle im Zeitpunkt der erstinstanzlichen Verhandlung schon über drei Jahre zurückgelegen seien, weshalb unklar gewesen wäre, ob sich die Zeugen noch daran erinnern hätten. Er verweist sodann auf Rz. 13 und 15 seiner Berufungsschrift und bemängelt, die Vorinstanz sei darauf nicht eingegangen. An den angegebenen Stellen in der Berufungsschrift äussert er sich unter Hinweis auf die Botschaft vom 28. Juni 2006 zur Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), BBl 2006 7326, Ziff. 5.10.3 zu Art. 188 E-ZPO allgemein zum geringen Beweiswert, den das Beweismittel der Parteibefragung besitze, weshalb diese mit einem anderen Beweismittel überprüft werden sollte, und verweist dann auf Rz. 75 seiner Replik, wo er behauptet hatte, der Kündigungsbrief vom 4. Juli 2014 sei bereits vor Beginn seiner Anhörung an diesem Tag geschrieben worden und sich dazu auf seine eigene Parteiaussage, jene von C. sowie die Zeugeneinvernahme von E. berief. Weitere Zeugen rief er an diesen Stellen hierfür nicht an. Das Arbeitsgericht und mit ihm die Vorinstanz gingen aber davon aus, es sei nicht entscheidend, ob das Kündigungsschreiben bereits vor der Sitzung geschrieben worden sei, denn damit wäre noch nicht bewiesen, dass die Kündigung selber bereits vor der Anhörung des Beschwerdeführers beschlossen worden sei. Dies würde lediglich zeigen, dass der Arbeitgeber allenfalls damit gerechnet habe, je nach Ausgang der Anhörung den Kündigungsentscheid fällen zu müssen, was bei Vorwürfen der sexuellen Belästigung zweifellos nicht ausgeschlossen werden könne. Nach den gemäss der Beweiswürdigung der

Vorinstanz und des Arbeitsgerichts glaubwürdigen Angaben von C. sei der Entscheid nach der Sitzung vom 4. Juli 2014 im Kollegium mit F., I., J., K. und ihm selber gefällt worden. Dazu, dass der Kündigungsentscheid tatsächlich erst nach der Anhörung des Beschwerdeführers und aufgrund des Vertrauensverlustes wegen seiner mangelnden Kooperation gefällt wurde, könnten somit nur diese Personen etwas aussagen, die am Kollegialentscheid mitgewirkt haben, nicht aber der vom Beschwerdeführer angerufene Zeuge E.. Die übrigen Zeugen (F., G., H., I.) werden in diesem Zusammenhang überhaupt nicht erwähnt.

5.2.3. Es kann somit offenbleiben, ob namentlich die Annahmen, dass eine Einvernahme der genannten Zeugen aufgrund des vergangenen Zeitraums unterbleiben könne und dass diese wohl lediglich die Ausführungen von C. bestätigt hätten, eine unzulässige antizipierte Beweiswürdigung darstellt. Denn wenn nicht klar gesagt wird, worauf sich der Vorwurf der Missbräuchlichkeit stützt und inwiefern die beantragten Zeugen zur Klärung dieses Vorwurfs entscheidungswesentlich beitragen können, ist dessen rechtliche Beurteilung durch das Bundesgericht nicht möglich. Deshalb liegt eine ungenügende Rüge vor, auf die das Bundesgericht nicht eintreten kann.

5.2.4. Der Beschwerdeführer rügt weiter, die Vorinstanz habe seinen Hinweis auf eine Unstimmigkeit zwischen den Ausführungen von C. und einem von der Beschwerdegegnerin eingereichten Bericht einfach übergangen. Er legt aber nicht rechtsgenügend dar, inwieweit die behauptete Unstimmigkeit zur Klärung der konkreten Streitfrage erheblich wäre (vgl. BGE 136 I 184 E. 2.2.1 S. 188). Auch diese Rüge einer Gehörsverletzung ist nicht hinreichend begründet.

6.

Auf die Beschwerde ist insgesamt nicht einzutreten. Der Beschwerdeführer wird bei diesem Ausgang des Verfahrens kostenpflichtig (Art. 66 Abs. 1 BGG). Eine Parteientschädigung ist nicht zuzusprechen, da keine Vernehmlassung eingeholt wurde (Art. 68 Abs. 2 BGG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Auf die Beschwerde wird nicht eingetreten.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 2'500.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

4.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Kantonsgericht Freiburg, II. Zivilappellationshof, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 29. August 2019

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung  
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Kiss

Der Gerichtsschreiber: Luczak