

Bundesgericht  
Tribunal fédéral  
Tribunale federale  
Tribunal federal

{T 0/2}

4A\_236/2016

Urteil vom 23. August 2016

I. zivilrechtliche Abteilung

Besetzung  
Bundesrichterin Kiss, Präsidentin,  
Bundesrichterinnen Klett, Niquille,  
Gerichtsschreiber Luczak.

Verfahrensbeteiligte

A. \_\_\_\_\_,  
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Marco Spadin,  
Beschwerdeführer,

gegen

B. \_\_\_\_\_,  
vertreten durch Rechtsanwalt Dieter Trümpy,  
Beschwerdegegner.

Gegenstand

Zuständigkeit am Arbeitsort,

Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts des  
Kantons Solothurn, Zivilkammer, vom 30. März 2016.

Sachverhalt:

A.

B. \_\_\_\_\_ (Arbeitnehmer, Beschwerdegegner) arbeitete vom 1. Dezember 2003 bis am 31. Dezember 2014 für A. \_\_\_\_\_ (Arbeitgeber; Beschwerdeführer), einen Verein nach Art. 60 ZGB. Vom 20. Oktober 2013 bis zur Auflösung des Vertrages konnte der Arbeitnehmer seiner Arbeit (nach seinen Angaben krankheitsbedingt) nicht mehr nachkommen. Per 1. August 2014 hatte der Arbeitgeber seinen Sitz von Olten nach U. \_\_\_\_\_ verlegt.

B.

Nach erfolgloser Schlichtungsverhandlung reichte der Arbeitnehmer am 19. August 2015 beim Richteramt Olten-Gösgen Klage ein und verlangte vom Arbeitgeber Fr. 20'165.50 (Ferienguthaben per 2013) nebst Zins. Nachdem der Arbeitgeber die örtliche Zuständigkeit bestritten hatte, fällte der Amtsgerichtspräsident am 6. Januar 2016 eine Zwischenentscheidung. Darin entschied er im Wesentlichen, auf die Klage werde eingetreten. Die dagegen vom Arbeitgeber erhobene Berufung wies das Obergericht des Kantons Solothurn mit Urteil vom 30. März 2016 ab (Dispositivziffer 1), erhob keine Kosten (Dispositivziffer 2) und auferlegte ihm eine Parteientschädigung (Dispositivziffer 3).

C.

Mit Beschwerde in Zivilsachen beantragt der Arbeitgeber dem Bundesgericht, die Dispositivziffern 1 und 3 dieses Urteils aufzuheben, das Richteramt Olten-Gösgen anzuweisen, auf die Klage infolge fehlender örtlicher Zuständigkeit nicht einzutreten, und den Beschwerdegegner zu verpflichten, ihm für das kantonale Verfahren eine angemessene Parteientschädigung zu bezahlen. Eventualiter sei die Sache an das Obergericht zurückzuweisen. Der Beschwerdegegner beantragt, die Beschwerde kostenfällig abzuweisen. Auf eine eigentliche Vernehmlassung hat er verzichtet und erklärt, er halte an seinen Rechtsbegehren und seiner Sachverhaltsschilderung fest und schliesse sich den Ausführungen der kantonalen Instanzen an. Er weist darauf hin, alle Beweisanträge, die der

Beschwerdeführer im Rahmen der Rechtsmittelverfahren gestellt habe, seien verspätet. Zu diesem Punkt hat der Beschwerdeführer eine Gegenbemerkung eingereicht. Das Obergericht beantragt unter Hinweis auf die Akten und die Motive des angefochtenen Urteils, die Beschwerde abzuweisen, und hat im übrigen auf eine Vernehmlassung verzichtet.

Erwägungen:

1.

Die Beschwerdeschrift hat ein Rechtsbegehren zu enthalten (Art. 42 Abs. 1 BGG). Da die Beschwerde in Zivilsachen ein reformatorisches Rechtsmittel ist (Art. 107 Abs. 2 BGG), darf sich die beschwerdeführende Partei grundsätzlich nicht darauf beschränken, die Aufhebung des angefochtenen Entscheides zu beantragen, sondern muss einen Antrag in der Sache stellen. Sie muss demnach angeben, welche Punkte des Entscheides angefochten und welche Abänderungen beantragt werden. Grundsätzlich ist ein materieller Antrag erforderlich; Anträge auf Rückweisung der Sache an die Vorinstanz zu neuer Entscheidung oder blosser Aufhebungsanträge genügen nicht und machen die Beschwerde unzulässig. Ein blosser Rückweisungsantrag reicht ausnahmsweise aus, wenn das Bundesgericht im Falle der Gutheissung in der Sache nicht selbst entscheiden könnte, weil die erforderlichen Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz fehlen (BGE 136 V 131 1.2 S. 135; 134 III 379 E. 1.3 S. 383; 133 III 489 E. 3.1).

Ausser in Bezug auf die Kosten formuliert der Beschwerdeführer den Hauptantrag als Anweisungen an das Richteramt, was eine Rückweisung impliziert. Er selbst geht in der Beschwerdereplik aber davon aus, die Streitsache sei vom Bundesgericht gestützt auf den entsprechend ergänzten Sachverhalt zu beurteilen. Nach seinen eigenen Ausführungen wären die Voraussetzungen, unter denen ein Rückweisungsantrag zulässig und ausreichend ist, nicht gegeben. Wie es sich damit verhält, kann offenbleiben, da bereits aus dem Beschwerdeantrag ersichtlich wird, dass es dem Beschwerdeführer darum geht, auf die Klage sei (wegen der fehlenden örtlichen Zuständigkeit) nicht einzutreten. In diesem Sinne ist sein Begehren entgegenezunehmen.

Beim angefochtenen Urteil handelt es sich um einen Zwischenentscheid über die Zuständigkeit im Sinne von Art. 92 BGG. Gegen diesen steht angesichts des Klagebegehrens und mit Blick auf den in arbeitsrechtlichen Fällen erforderlichen Streitwert von Fr. 15'000.-- die Beschwerde in Zivilsachen offen.

1.1. 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).

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 mit Hinweisen). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substantiiert aufzeigen, inwiefern die genannten Voraussetzungen erfüllt sein sollen (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18 mit Hinweisen). Wenn sie den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit präzisen Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat (BGE 140 III 86 E. 2 S. 90). Genügt die Kritik diesen Anforderungen nicht, können Vorbringen mit Bezug auf einen Sachverhalt, der vom angefochtenen Entscheid abweicht, nicht berücksichtigt werden (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18).

1.2. Willkürlich ist ein Entscheid nach konstanter Rechtsprechung nicht schon dann, wenn eine andere Lösung ebenfalls vertretbar erscheint oder gar vorzuziehen wäre. Das Bundesgericht hebt einen kantonalen Entscheid wegen Willkür vielmehr nur auf, wenn er 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. Dabei genügt es nicht, wenn sich nur die Begründung des angefochtenen Entscheides als unhaltbar erweist. Eine Aufhebung rechtfertigt sich nur dann, wenn der Entscheid auch im Ergebnis verfassungswidrig ist (BGE 140 III 16 E. 2.1 S. 18 f.; 129 I 8 E. 2.1 S. 9; je mit Hinweisen).

Die Sachverhaltsfeststellung bzw. Beweiswürdigung erweist sich als willkürlich (Art. 9 BV), wenn das Gericht Sinn und Tragweite eines Beweismittels offensichtlich verkannt hat, wenn es ohne sachlichen Grund ein wichtiges und entscheidungswesentliches Beweismittel unberücksichtigt gelassen oder wenn es

auf der Grundlage der festgestellten Tatsachen unhaltbare Schlussfolgerungen gezogen hat. Dass die von Sachgerichten gezogenen Schlüsse nicht mit der eigenen Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmen, belegt keine Willkür (BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen).

2.

Nach Art. 34 Abs. 1 ZPO ist für arbeitsrechtliche Klagen das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig. Der Gerichtsstand am gewöhnlichen Arbeitsort wurde in Angleichung an die Regelung des Internationalen Rechts geschaffen (vgl. Art.19 Ziff. 2 LugÜ [SR 0.275.12], Art. 115 IPRG [SR 291]). Der gewöhnliche Arbeitsort ist aufgrund der konkreten Umstände des Einzelfalls zu bestimmen und befindet sich dort, wo tatsächlich der Mittelpunkt der Berufstätigkeit des Arbeitnehmers zu lokalisieren ist (FELLER/BLOCH, in: Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, Thomas Sutter-Somm und andere [Hrsg.], 3. Aufl. 2016, N. 25 zu Art. 34 ZPO; SENTI/WAGNER, in: Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO], Brunner und andere [Hrsg.], Bd. 1, 2. Aufl. 2016, N. 30 ff. zu Art. 34 ZPO; NOËLLE KAISER JOB, in: Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 2. Aufl. 2013, N. 16 zu Art. 34 ZPO; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, S. 27 Der Arbeitsprozess Ziff. 3.1.1.1.e; je mit Hinweisen). Ein lediglich vorübergehender flüchtiger Arbeitsort begründet keinen Gerichtsstand nach Art. 34 ZPO. Die absolute

Zeitdauer spielt keine Rolle, sondern der relative Vergleich zur Dauer des Arbeitsverhältnisses und der anderen Arbeitsorte (FELLER/BLOCH, a.a.O., N. 25 zu Art. 34 ZPO; KAISER JOB, a.a.O., N. 16 zu Art. 34 ZPO; je mit Hinweis). Arbeitet der Arbeitnehmer gleichzeitig an mehreren Orten, ist auf den Hauptarbeitsort abzustellen (KAISER JOB, a.a.O., N. 17 zu Art. 34 ZPO; FELLER/BLOCH, a.a.O., N. 27 zu Art. 34 ZPO; vgl. auch SENTI/WAGNER, a.a.O., N. 32 zu Art. 34 ZPO; je mit Hinweisen).

3.

Zwischen den Parteien ist streitig, ob der Ort, an dem der Beschwerdegegner gewöhnlich seine Arbeit verrichtete, in Olten liegt. Die Vorinstanz hielt fest, der Beschwerdegegner sei gemäss Stellenbezeichnung im Arbeitsvertrag vom 27. August 2003 als Leiter Prüfungswesen des A.\_\_\_\_\_ und als Prüfungsleiter Marketingplaner in einem 100 % Pensum engagiert worden. In dieser Funktion sei er verantwortlich gewesen für:

- die professionelle Administration und Durchführung der dem A.\_\_\_\_\_ anvertrauten Berufsprüfungen;
- die Organisation und Führung des Prüfungssekretariats;
- die Kontaktpflege mit Behörden, Schulungsinstituten, Fachvorständen, Prüfungsleitungen, Kandidaten und Medien;
- den Wissenstransfer für die aktive Beteiligung am Projekt »C.\_\_\_\_\_« der D.\_\_\_\_\_;
- die Koordination der Abläufe in der Geschäftsstelle A.\_\_\_\_\_ in enger Zusammenarbeit mit dem Geschäftsführer;
- das Qualitätsmanagement und die Qualitätssicherung für das Prüfungswesen und - in Zusammenarbeit mit dem Geschäftsführer - deren Koordination über die Schnittstellen zur Administration des A.\_\_\_\_\_.

Seit dem 1. August 2005 sei der Beschwerdegegner zudem Mitglied der Geschäftsleitung (Führungsteam) gewesen.

Die Vorinstanz erkannte, selbst wenn der Stellenbeschrieb darauf hindeute, dass der Beschwerdegegner keinen ausschliesslichen Bürojob ausgeübt habe, lasse sich den vom Beschwerdeführer eingereichten Unterlagen nicht entnehmen, der Beschwerdegegner sei hauptsächlich im Aussendienst tätig gewesen beziehungsweise habe keinen gewöhnlichen Arbeitsort begründet. Der Umstand, dass dem Beschwerdegegner ein Generalabonnement zur Verfügung gestellt worden sei, lasse ebensowenig einen gegenteiligen Schluss zu, wie der Umstand, dass im Arbeitsvertrag kein Arbeitsort genannt werde. Entsprechend behaupte der Beschwerdeführer nur, der Beschwerdegegner habe keinen gewöhnlichen Arbeitsort begründen können, ohne dafür irgendwelche Belege einzureichen. Hingegen seien die Ausführungen des Beschwerdegegners, er sei seiner Arbeit hauptsächlich in Olten nachgekommen, nachvollziehbar. Mangels anderer Hinweise könne somit davon ausgegangen werden, der Beschwerdegegner sei bis zu seinem faktischen letzten Arbeitstag am 20. Oktober 2013 hauptsächlich in Olten seiner Arbeit nachgegangen, wo der Beschwerdeführer zu diesem Zeitpunkt sein Verbandssekretariat, seinen Sitz und seine Büroräumlichkeiten hatte. Dass im Zeitpunkt der Einreichung des

Schlichtungsgesuchs am 26. März 2015 infolge Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 31. Dezember 2014 kein ordentlicher Arbeitsort mehr bestanden habe, sei unerheblich, da der Gerichtsstand am gewöhnlichen Arbeitsort auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses weiter

bestehen bleibe, wobei auf den letzten gewöhnlichen Arbeitsort abzustellen sei. Der Beschwerdeführer habe zu Recht nie behauptet, der ordentliche Arbeitsort des Beschwerdegegners sei nach U. \_\_\_\_\_ verlegt worden.

4.

Der Beschwerdeführer rügt zunächst eine unvollständige Sachverhaltsfeststellung. Er macht geltend, die Vorinstanz habe lediglich die Stellenbezeichnung gemäss Arbeitsvertrag wiedergegeben und festgehalten, der Beschwerdegegner sei seit dem 1. August 2005 Mitglied der Geschäftsleitung gewesen. Sie habe jedoch den ihr dargelegten weiterentwickelten Aufgabenbereich des Beschwerdegegners unberücksichtigt gelassen. Die behauptete Weiterentwicklung stellt der Beschwerdeführer unter Hinweis auf die Akten dar und bittet das Bundesgericht den Sachverhalt entsprechend zu ergänzen. Damit verkennt er den Sinn der Begründungsanforderungen an eine Beschwerde in Zivilsachen. In der Beschwerde in Zivilsachen ist aufzuzeigen, inwiefern der angefochtene Entscheid Recht im Sinne der Art. 95 ff. BGG verletzt (Art. 42 Abs. 2 BGG). Mit einer blossen Aufzählung sämtlicher Vorbringen im kantonalen Verfahren wird dem Bundesgericht der Fall wie bei einer ersten Instanz zur Beurteilung unterbreitet. Das ist nicht seine Aufgabe. Wer eine Ergänzung des Sachverhalts beantragt, muss konkret aufzeigen, inwiefern sich aus der beantragten Ergänzung ergibt, dass der angefochtene Entscheid in tatsächlicher Hinsicht offensichtlich unhaltbar ist oder Recht verletzt.

Eine bloss pauschale Behauptung genügt dazu ebenso wenig wie die (insoweit korrekten) Ausführungen des Beschwerdeführers, zur Beurteilung der Frage, ob ein gewöhnlicher Arbeitsort des Beschwerdegegners bestand, sei konkret zu evaluieren, wie dessen Arbeitsalltag ausgesehen habe. Zur rechtsgenügenden Begründung der Rüge müsste der Beschwerdeführer darlegen, inwiefern angesichts der behauptetermassen nicht berücksichtigten Umstände der angefochtene Entscheid in tatsächlicher Hinsicht im Ergebnis offensichtlich unhaltbar ist, oder inwiefern diese den Entscheid als rechtsfehlerhaft erscheinen lassen. Das Gesuch um Ergänzung des Sachverhalts genügt diesen Anforderungen nicht.

5.

Der Beschwerdeführer beruft sich darauf, der Beschwerdegegner trage die Beweislast für das Vorliegen eines gewöhnlichen Arbeitsortes. Wenn die Vorinstanz aber ausführe, der Beschwerdeführer behaupte nur, der Beschwerdegegner habe keinen gewöhnlichen Arbeitsort begründet, ohne dafür irgendwelche Belege einzureichen, während die Ausführungen des Beschwerdegegners nachvollziehbar seien, gehe sie davon aus, es sei am Beschwerdeführer, das Nichtbestehen eines gewöhnlichen Arbeitsortes zu beweisen. Gelte korrekterweise der Beschwerdegegner als beweisbelastet, könne er einen gewöhnlichen Arbeitsort in Olten nicht beweisen, da er vor Vorinstanz nicht ein einziges Beweismittel dafür genannt habe.

5.1. Zunächst legt der Beschwerdeführer nicht dar, weshalb der Beschwerdegegner vor Vorinstanz hätte Beweismittel anrufen müssen, zumal er nicht Berufung geführt hat. Selbst wenn der Stellenbeschrieb sodann darauf hindeutete, dass der Beschwerdegegner keinen ausschliesslichen Bürojob ausgeübt hat, kam die Vorinstanz aufgrund des Stellenbeschriebs, der Mitgliedschaft des Beschwerdegegners in der Geschäftsleitung und dessen nachvollziehbaren Ausführungen zur Überzeugung, der Beschwerdegegner sei bis am 20. Oktober 2013 seiner Arbeit hauptsächlich in Olten nachgegangen, wo der Beschwerdeführer zu diesem Zeitpunkt sein Verbandssekretariat, seinen Sitz und seine Büroräumlichkeiten hatte. Damit war es Sache des Beschwerdeführers im Rahmen des ihm offenstehenden Gegenbeweises (BGE 130 III 321 E. 3.4 S. 326; 115 II 305 je mit Hinweisen; vgl. Art. 152 Abs. 1 und Art. 154 ZPO) Zweifel an dieser Überzeugung aufkommen zu lassen. Dies ist ihm nicht gelungen. Eine Verletzung der Beweislastverteilung ist nicht dargetan. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers kann aus der Tatsache, dass die Vorinstanz die Ausführungen des Beschwerdegegners als nachvollziehbar bezeichnete, nicht abgeleitet werden, sie sei von einem zu geringen Beweismass ausgegangen. Sie hat ihre dem üblichen Beweismass entsprechende Überzeugung vielmehr gestützt auf den Stellenbeschrieb im Vertrag, die Mitgliedschaft des Beschwerdegegners in der Geschäftsleitung und seine nachvollziehbaren Ausführungen gebildet. Dass seine Ausführungen für sich allein vielleicht nicht gereicht hätten, um den vollen Beweis zu erbringen, spielt keine Rolle.

5.2. Soweit der Beschwerdeführer die Beweiswürdigung der Vorinstanz als willkürlich auszugeben versucht, ist auf die Beschwerde nicht einzutreten. Der Beschwerdeführer begnügt sich damit, dem Bundesgericht seine eigene Sicht der Dinge darzulegen. Derart appellatorische Kritik genügt den Anforderungen an eine Willkürüge nicht.

5.3. Der Beschwerdeführer rügt als Verletzung von Art. 29 Abs. 2 BV, die Vorinstanz habe ihre Begründungspflicht verletzt, indem sie lediglich pauschal festgehalten habe, aus den eingereichten Unterlagen lasse sich nicht entnehmen, dass der Beschwerdegegner keinen gewöhnlichen Arbeitsort begründet habe. Weshalb dies so sein sollte, habe sie nicht ausgeführt. Der Beschwerdeführer verkennt, dass der Entscheid zwar zu begründen ist, damit sich die Parteien ein Bild über die Erwägungen des Gerichts machen können. Die Begründung muss kurz die Überlegungen nennen, von denen sich das Gericht hat leiten lassen und auf die sich sein Entscheid stützt. Es ist aber nicht erforderlich, dass sich der Entscheid mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Es genügt, wenn der Entscheid gegebenenfalls sachgerecht angefochten werden kann (BGE 136 I 184 E. 2.2.1 S. 188 mit Hinweisen). Diese Voraussetzung ist hier erfüllt. Es hätte genügt darzulegen, dass eine willkürfreie Würdigung der Unterlagen zwingend zum Schluss führe, der Beschwerdegegner habe keinen gewöhnlichen Arbeitsort begründet.

5.4. Eine weitere Verletzung des rechtlichen Gehörs sieht der Beschwerdeführer darin, dass die Vorinstanz nicht begründet habe, weshalb sie die gemäss den Angaben in der Beschwerde vor beiden kantonalen Instanzen offerierte Parteibefragung von E.\_\_\_\_\_, dem Präsidenten des Beschwerdeführers, sowie den vor der Vorinstanz zum Zeugenbeweis angebotenen F.\_\_\_\_\_ nicht abgenommen habe. Der Beschwerdeführer geht allerdings selbst davon aus, die Vorinstanz habe eine antizipierte Beweiswürdigung vorgenommen, welche er als willkürlich ausgibt.

5.4.1. Die Begründung des angefochtenen Entscheides ist in diesem Punkt in der Tat dürftig. Der Beschwerdegegner stellt in seiner Beschwerdeantwort die Zulässigkeit erst zweitinstanzlich gestellter Beweisanträge in Frage. Zu einer sachgerechten Anfechtung ist aber notwendig, dass der Beschwerdeführer erkennen kann, ob die Vorinstanz aus formellen Gründen oder in antizipierter Beweiswürdigung auf die Beweisabnahme verzichtet hat. Da die Vorinstanz aber beide Beweisanträge trotz der formellen Unterschiede gleich behandelt hat, ist in der Tat davon auszugehen, sie habe eine antizipierte Beweiswürdigung vorgenommen. Da der Beschwerdeführer selbst den angefochtenen Entscheid so versteht und ihn in diesem Punkt angefochten hat, würde eine Rückweisung zu einem formellen Leerlauf führen, an dem kein schützenswertes Interesse besteht (vgl. BGE 132 V 387 E. 5.1 S. 390 mit Hinweis). Zu prüfen ist damit, ob die Vorinstanz willkürfrei auf die Abnahme der beantragten Beweise verzichten konnte.

5.4.2. Der Beschwerdeführer ist der Auffassung, die Befragung seines Präsidenten hätte ergeben, dass der Beschwerdegegner den durch den Beschwerdeführer behaupteten Aufgabenbereich wahrzunehmen hatte, woraus sich eine Vielzahl von Arbeitsorten des Beschwerdegegners - und entsprechend das Fehlen eines gewöhnlichen Arbeitsortes - ergebe. Auch F.\_\_\_\_\_, ein Arbeitscoach der Psychiatrischen Dienste Aargau, der zum Teil Gespräche zwischen den Parteien begleitet habe, in denen zur Sprache gekommen sei, dass die Arbeit durch den Beschwerdegegner nach wie vor an verschiedenen Arbeitsorten zu verrichten sei, sei zweifelsfrei ein tauglicher Zeuge. Mit dieser Argumentation übergeht der Beschwerdeführer, dass die Vorinstanz den Vertrag als Indiz dafür erachtete, der Beschwerdegegner habe keinen ausschliesslichen Bürojob ausgeübt. Sie ging also bereits davon aus, die vom Beschwerdegegner zu ver sehenden Aufgaben führten dazu, dass er an verschiedenen Orten für den Beschwerdeführer tätig war. Dafür mussten keine weiteren Zeugen abgenommen werden. Entscheidend war für die Vorinstanz, dass sie aufgrund der im Arbeitsvertrag aufgelisteten Tätigkeiten und der Unterlagen des Beschwerdeführers nicht zum Schluss kam, der Beschwerdegegner sei hauptsächlich im Aussendienst tätig gewesen, sondern vielmehr der Version des Beschwerdegegners Glauben schenkte, wonach dieser hauptsächlich in Olten tätig war. Soweit der Beschwerdeführer meint, gerade durch die Befragung der genannten Personen hätten weitere entscheidende Umstände über den Arbeitsalltag des Beschwerdegegners in Erfahrung gebracht werden können, verkennt er, dass es grundsätzlich Sache der Beweisabnahme ist, die aufgestellten Behauptungen zu erhärten. Im Rahmen des ihm offenstehenden Gegenbeweises hätte der Beschwerdeführer die entscheidenden Umstände über den Arbeitsalltag des Beschwerdegegners behaupten und dafür Beweismittel anbieten können. Wenn er dies nicht getan hat (obwohl er dies aufgrund des Wissens seines Präsidenten hätte tun können), kann er aus der Tatsache, dass die Zeugen diesbezüglich nicht befragt wurden, nichts ableiten.

5.5. Der Beschwerdeführer weist (mit Aktenhinweis) darauf hin, er habe vor der Vorinstanz geltend gemacht, sollte je ein gewöhnlicher Arbeitsort in Olten bestanden haben, sei dieser infolge der Sitzverlegung definitiv weggefallen. Er macht vor Bundesgericht geltend, mit dem Sitzwechsel von Olten nach U.\_\_\_\_\_ habe in Olten gar kein gewöhnlicher Arbeitsort mehr bestehen können, da

dieser Erfüllungsort weggefallen sei. Es habe für den Beschwerdegegner keine Möglichkeit gegeben, in Olten Arbeit zu verrichten. Es liege eine definitive Aufgabe des Arbeitsortes vor. Die in der Literatur vertretene Auffassung, wonach bei Auflösung der Arbeitsstelle der Gerichtsstand am gewöhnlichen Arbeitsort bestehen bleibe, beziehe sich auf die Konstellation, dass der ehemalige gewöhnliche Arbeitsort des Arbeitnehmers grundsätzlich nach wie vor bestehe, was hier gerade nicht der Fall sei. Es stelle sich zudem die Frage, ob der Beschwerdegegner nicht sogar einen neuen gewöhnlichen Arbeitsort begründet habe, indem er während seiner angeblichen Krankheit tätig geworden sei.

5.5.1. Mit dem gewöhnlichen Arbeitsort hat der Gesetzgeber einen Gerichtsstand geschaffen, der anders als beispielsweise derjenige am Sitz des Unternehmens, nicht an einem formellen Kriterium anknüpft, sondern an der tatsächlichen Verbindung zwischen dem konkreten Arbeitsverhältnis und dem Gerichtsort (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 29; FELLER/BLOCH, a.a.O., N. 28 zu Art. 34 ZPO; BALZ GROSS, in: Gerichtsstandsgesetz, Müller/Wirth [Hrsg.], 2001, N. 78 zu Art. 24 GestG). Deshalb sind Arbeitsorte ausgeschlossen, die bloss hypothetisch bleiben, weil die an ihnen geplante Arbeit nicht aufgenommen wurde (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 28; FELLER/BLOCH, a.a.O., N. 28 zu Art. 34 ZPO; SENTI/WAGNER, a.a.O., N. 33 zu Art. 34 ZPO; GROSS, a.a.O., N. 87 zu Art. 24 GestG). Diese Verbindung (und damit der Gerichtsstand) bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., S. 28; FELLER/BLOCH, a.a.O., N. 29 zu Art. 34 ZPO). Ob der ehemalige gewöhnliche Arbeitsort des Arbeitnehmers nach wie vor besteht, kann insoweit keine Rolle spielen, weil dies nicht mehr die Verbindung zum konkreten Arbeitsverhältnis betrifft. Nur soweit der Arbeitnehmer weiter für die Arbeitgeberin arbeitet, ohne dass die Parteien eine erneute Arbeit am gewöhnlichen Arbeitsort vorsähen und ohne über einen neuen gewöhnlichen Arbeitsort zu verfügen, entfällt der Gerichtsstand am bisherigen, irrelevant gewordenen, gewöhnlichen Arbeitsort (PETER REINERT, in: Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO], Baker/McKenzie [Hrsg.], 2010, N. 13 zu Art. 34 ZPO).

5.5.2. Die Vorinstanz hat festgehalten, der Beschwerdegegner sei bis zu seinem faktischen letzten Arbeitstag am 20. Oktober 2013 hauptsächlich in Olten seiner Arbeit nachgegangen. Die tatsächliche Verbindung des konkreten Arbeitsverhältnisses besteht zu diesem Ort. Die Sitzverlegung von Olten nach U.\_\_\_\_\_ erfolgte nach der Feststellung der Vorinstanz per 1. August 2014, also zu einem Zeitpunkt, in dem der Beschwerdegegner faktisch seinen letzten Arbeitstag bereits hinter sich hatte. Erfolgte aber nach dem Sitzwechsel tatsächlich keine Arbeitsleistung mehr, hat dieser auf das konkrete Arbeitsverhältnis in Bezug auf den Ort, an dem die Leistungen tatsächlich hauptsächlich erbracht wurden, keinen Einfluss. Es entsteht keine intensive, effektive Beziehung des Arbeitnehmers zum neuen Sitz des Arbeitgebers (vgl. GROSS, a.a.O., N. 87 zu Art. 24 GestG). Die Situation entspricht vielmehr derjenigen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Daher ist nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz davon ausging, der Gerichtsstand am in Olten begründeten gewöhnlichen Arbeitsort bleibe trotz der Sitzverlegung bestehen.

5.5.3. Der Beschwerdeführer macht geltend, der Beschwerdegegner habe allenfalls sogar einen neuen gewöhnlichen Arbeitsort begründet, indem er während seiner angeblichen Krankheit tätig geworden sei. Gemäss dem Beschwerdeführer liegen zwar nur eine E-Mailkorrespondenz vor, doch könne nicht ausgeschlossen werden, dass der Beschwerdegegner noch weitere Tätigkeiten ausgeübt habe. Der Beschwerdeführer verweist auf eine Eingabe an die Vorinstanz und rügt, diese habe die von ihm beantragten Beweismittel nicht abgenommen, weshalb die Tätigkeit nicht habe zum Vorschein kommen können. Damit zeigt der Beschwerdeführer nicht rechtsgenügend auf, dass er entgegen den Feststellungen der Vorinstanz eine Verlegung des gewöhnlichen Arbeitsorts nach U.\_\_\_\_\_ rechtsgenügend behauptet hätte. An der Stelle der Eingabe, auf die er verweist, bestritt er, dass der Beschwerdegegner seine Tätigkeit für ihn ab dem 20. Oktober 2013 nicht mehr hätte ausüben können. Rund zwei Monate nachdem der Beschwerdeführer seinen Sitz nach U.\_\_\_\_\_ verlegt habe, sei der Beschwerdegegner in einer vom Arbeitsverhältnis umfassten Funktion (Prüfungsleiter der Prüfungskommission der Verkaufsleiter) tätig gewesen, aber gegen die Interessen des Beschwerdeführers, was aber nicht von Bedeutung sei. Dies ist keine genügende Behauptung eines neuen Arbeitsorts, sondern eine Bestreitung der Arbeitsunfähigkeit.

6.

Die Beschwerde ist insgesamt abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend wird der Beschwerdeführer kostenpflichtig. Der Beschwerdegegner hat sich in seiner Eingabe praktisch nur den Ausführungen der kantonalen Instanzen angeschlossen. Damit ist ihm kein entschädigungswürdiger Aufwand entstanden und steht ihm keine Parteienschädigung zu.

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.  
Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.
2.  
Die Gerichtskosten von Fr. 1'000.-- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.
3.  
Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.
4.  
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Solothurn, Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 23. August 2016

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung  
des Schweizerischen Bundesgerichts

Die Präsidentin: Kiss

Der Gerichtsschreiber: Luczak