



## **Die Ziegelei als landwirtschaftliches und selbständiges Gewerbe**

**Bock, Otto**

**Berlin, 1905**

Akkord oder Tagelohn. - Die Ausbildung des angehenden Ziegeleibesitzers und des Betriebsleiters. - Vertrag mit dem Betriebsleiter. - Die Kontrolluhr, Arbeiterprämien. - Die Buchführung. - Keramische ...

---

[urn:nbn:de:hbz:466:1-78907](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:466:1-78907)

Stein dem Brennofen entnommen werden konnte, daß also in dieser unglaublich kurzen Zeit das Formen, der Trocken- und Brennprozeß sich vollzog bei einem Material, das nicht zu den günstigen im Trocknen und Brennen zu zählen ist. Und alles dies wurde nicht vereinzelt, quasi theoretisch versucht, sondern kam in der Praxis häufig bei uns vor. Ich erinnere mich noch lebhaft eines Falles, der nicht unerwähnt bleiben darf. Es kam zu uns eines schönen Tages ein Baumeister, der bei Erteilung eines Auftrages vergaß, profilierte Steine rechtzeitig zu bestellen; er war an der Stelle angelangt, wo er sie brauchen wollte, und die ganze Mannschaft konnte nicht weitermauern. Nun hieß es, die Steine sollen und müssen innerhalb 4 Tagen auf der Baustelle sein, und es wurde gemacht, dafür haben wir Zeugen. Es klingt etwas jägerlateinisch, aber es ist Tatsache. Dieser Umstand würde schon allein für Ihre Brennerei und Trocknerei sprechen. Auf dem Gebiete des richtigen Trocknens liegt überhaupt noch das zu erstrebende Ziel in unserer Industrie. Mit der Brennerei ist man beinahe an der Grenze des Möglichen; im Trocknen läßt sich immer noch vieles verbessern. — — —"

## X. Die Betriebsleitung.

Akkord oder Tagelohn. — Die Ausbildung des angehenden Ziegeleibesitzers und des Betriebsleiters. — Vertrag mit dem Betriebsleiter. — Die Kontrolluhr, Arbeiterprämien. — Die Buchführung. — Keramische Vereine.

Früher bestand allgemein die Sitte, den ganzen Betrieb einer Ziegelei einem Ziegelmeister, gewöhnlich einem Lipper, in Akkord zu übergeben. Derselbe brachte dann von seiner Heimat die erforderlichen Arbeitskräfte mit und erhielt für jedes Tausend der gebrannten Ware eine bestimmte Summe in Geld, außerdem das zum Brennen erforderliche Kohlen- oder Holzquantum und auf landwirtschaftlichen Ziegeleien meistens ein gewisses Deputat von Naturalien und ein Stück Ackerland zu eigener freier Verfügung. Bei Handziegeleien kommt dieses Arbeitsverhältnis heute noch vielfach vor; es hat dies für den Besitzer die Annehmlichkeit, sich nicht um die Ablohnung der einzelnen Arbeiter kümmern zu müssen und nur eine leichte und einfache Abrechnung mit dem Meister zu haben. Bei Maschinenziegeleien bietet es jedoch Schwierigkeiten, alles in Akkord zu vergeben. Die größere Verantwortung für sämtliche Maschinen, deren Anschaffung schon bei mittelgroßen Ziegeleien ein nicht unbedeutendes

Kapital erfordert, die sorgfältige Bedienung derselben, die Pflichten, die das Haftgesetz dem Besitzer auferlegt, die Maßregeln zur Unfallverhütung, die Schutzmittel gegen Feuergefährdung und anderes mehr machen es fast unerlässlich, Beamte anzustellen, deren Hauptinteressen sich nicht allein auf die billigste Herstellung großer Warenmengen erstrecken dürfen. Je mehr ein Ziegeleibesitzer sich der Fabrikation feinerer Waren widmet, desto notwendiger wird es für ihn, sich entweder selbst die gründlichsten Kenntnisse in dieser Richtung anzueignen oder einen erfahrenen Betriebsleiter anzustellen. Letzterer muß nicht allein den Ofenbetrieb richtig leiten können, sondern auch mit den sämtlichen Hilfsmitteln, die der Verbesserung des Rohmaterials dienen, mit der Verfertigung der Ziegeleierzeugnisse und mit der Verwendung derselben im praktischen Leben vertraut sein.

Auf alle Fälle ist es am besten, wenn der Ziegeleibesitzer die Mühe nicht scheut, sich selbst alle diese Kenntnisse zu erwerben. Je mehr er sich um die Arbeiten auf seiner Ziegelei kümmert, desto größer wird sein Interesse daran, desto gewissenhafter wird gearbeitet, und desto gewinnbringender erweist sich sein Geschäft.

Auf welche Weise ein angehender Ziegeleibesitzer sich die genügende Fachkenntnis erwerben kann, hängt natürlich ausschließlich von seiner Individualität ab; sehr oft ist er aber aus äußeren Ursachen nicht in der Lage, sich persönlich um den Ziegeleibetrieb bekümmern zu können, weil anderweitige Arbeiten seine Tätigkeit viel zu sehr in Anspruch nehmen; auch als Kapitalist wird er sich oft nur um die kaufmännische Leitung der Ziegelei bekümmern können und muß für den technischen Betrieb sich auf fremde Kräfte verlassen.

Es genügt bei weitem nicht, daß der Besitzer sich bei der Neuanlage oder beim Umbau einer älteren Ziegelei an einen tüchtigen Ofenbauer oder Maschinenfabrikanten wendet; die beste Anlage arbeitet niemals zur Zufriedenheit, sobald der Betrieb nicht mit Fachkenntnis geleitet wird. Umgekehrt sieht man oft, daß konstruktiv unvollkommene Anlagen, technisch gut geleitet, vorzügliche Ergebnisse aufweisen können.

Im allgemeinen ist man geneigt, zu glauben, daß die Interessen des Besitzers und des technischen Betriebsleiters sich decken; dies ist im großen und ganzen auch der Fall, aber in ihren rein persönlichen Beziehungen gehen die Interessen doch weit auseinander. Selbst ein hohes, festes Gehalt erscheint nach etlichen Jahren dem Empfänger zu niedrig, während es dem Geber zuweilen noch zu hoch vorkommt, so daß er geneigt ist, sich nach einem billigeren Ersatzmanne umzusehen. Ist das Gehalt mit einem Anteile am Reingewinn verknüpft, dann entsteht hieraus leicht Veranlassung zu Meinungs-

verschiedenheiten, weil gerade hier die Interessen auseinandergehen. Der Ziegeleibesitzer muß, wenn er kaufmännisch richtig rechnet, auf eine möglichst schnelle Abschreibung aller Posten halten; der Betriebsleiter, der nicht voraussehen kann, wie lange er noch an das Werk geknüpft ist, fühlt sich durch hohe Abschreibungen benachteiligt. Bei Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung liegen diese Verhältnisse zum Teil anders; hier sind die Abschreibungen an feste Regeln gebunden, die sich besser als bei einem Privatmanne übersehen lassen.

Soll ein Vertrag zur gegenseitigen Zufriedenheit jahrelang bestehen, dann ist es die erste und einzige Bedingung, daß beide Parteien sich sozusagen kontinuierlich von dem beiderseitigen Vorteile, den ihnen der Vertrag bietet, überzeugen.

Zu diesem Zwecke ist es notwendig, daß der Betriebsleiter einen direkten pekuniären Nutzen von allen seinen persönlichen Bemühungen genießt; ist dies der Fall, dann kann der Besitzer nur dabei gewinnen. Die Faktoren, auf welche der Betriebsleiter durch Fleiß und rastloses Arbeiten einen Einfluß ausüben kann, sind: einerseits Ersparnis an Arbeitslöhnen und Kohlenverbrauch, an Ausgaben für Öl, Reparaturen u. dgl., andererseits eine Erhöhung der Einnahmen durch Verbesserung der Fabrikate oder Vergrößerung der Jahresleistung.

Ich rate, um solches zu erreichen, dazu, dem Betriebsleiter ein besonderes Konto zu eröffnen, welches mit sämtlichen Arbeitslöhnen, Ausgaben für Kohlen und sonstigem Brennmaterial, Schmiere, Öl, Reparaturen, kurz: mit allen wirklichen Betriebsausgaben belastet und daß demselben der Betrag der ausgeschriebenen Rechnungen für gelieferte Fabrikate gutgeschrieben wird. Jeden Monat wird dieses Konto abgeschlossen, und von dem erzielten Bruttogewinn erhält der Betriebsleiter einen gewissen, vorher abgemachten Prozentsatz bar ausbezahlt. Bei regelmäßigem Absatze ist eine Vorschußzahlung resp. ein fixes Monatsgehalt durchaus nicht notwendig; bei großer Anhäufung des Lagerbestandes oder der Halbfabrikate muß eventuell ein Kontokorrent angelegt werden.

Ein solches Konto unterscheidet sich wesentlich von der allgemein üblichen Berechnung des Reingewinnes. Schon die monatliche Abrechnung gewährt beiden Parteien eine oft wiederkehrende Veranlassung zur genauen Kenntnisaufnahme der Geschäftslage und einen besseren Überblick als die ein- oder zweimal im Jahre zu bewerkstelligende Ausrechnung des wirklichen Reingewinnes. Ferner hat der Besitzer den für ihn nicht hoch genug zu veranschlagenden Vorteil, daß alle eigentlichen Geldbewegungen, Zinsberechnungen, Abschreibungen und dergleichen ganz aus dem Bereiche und der Kenntnisaufnahme des

Betriebsleiters bleiben. Der Besitzer kann sein eigenes oder fremdes Geld verzinsen, wie er will, er kann in beliebiger Höhe Abschreibungen vornehmen und hat niemals irgend welche Differenzen, Vorwürfe oder Einwände seitens des Betriebsleiters zu befürchten. Andererseits fühlt sich der Betriebsleiter nach und nach fast als Teilhaber. Jede Bemühung seinerseits, jede Stunde, die er z. B. Sonntags in der Fabrik zugebracht hat, um Montag früh alles betriebsfähig zu haben, jede Überstunde, die er seiner freien Zeit abgeknapp hat, bringt ihm schon am Ende des Monats klingende Belohnung, welche ihn zu weiteren Anstrengungen anspornt.

Der Weg, den ein junger Mann zur Ausbildung in dieser Richtung am besten einschlägt, richtet sich natürlich nach seinen Vorkenntnissen und seinem Vermögen. Nach vielfachen Erfahrungen des Verfassers ist für junge Leute ohne akademische Bildung der folgende Weg derjenige, welcher am schnellsten und sichersten zum Ziele führt: Nach beendeter Schulausbildung besucht der Betreffende die Wintersemester einer besseren Baugewerkschule, woselbst er sich als Baugewerkmeister ausbildet. In den Sommermonaten lernt er das Maurergewerbe praktisch, später sucht er als Volonteur, am besten bei einem gut beschäftigten Ziegeleiingenieur, sich alle für seinen Beruf erforderlichen praktischen Kenntnisse zu erwerben. Zu diesem Zwecke begleitet er die Bauführer bei ihren Bauausführungen, oder er wird zwischendurch auf den Zeichenbureaus beschäftigt. Den Schluß bildet der Besuch einer Zieglerschule, von denen zur Zeit drei in Deutschland existieren, und zwar die Zieglerschule in Lauban für junge Leute mit Volksschulbildung, das Höhere Technische Institut in Cöthen für solche mit der Berechtigung zum Dienst als Einjährig-Freiwilliger und die Keramische Fachschule in Bunzlau, letztere besonders für Töpfer und Modelleure. Die erstgenannte erhält jährlich einen namhaften Zuschuß vom „Deutschen Verein für Ton-, Zement- und Kalkindustrie“. Der Unterricht in dieser Schule beginnt jedes Jahr Anfang Oktober und dauert bis Anfang September des darauffolgenden Jahres. Im Laufe des Schuljahres finden gemeinschaftliche Besuche einer größeren Reihe von Ziegeleien statt, wobei den Schülern Gelegenheit gegeben wird, in die verschiedensten Betriebe Einblick zu gewinnen. Sollte ein auf diese Weise ausgebildeter junger Mann nicht gleich eine Stelle als Betriebsleiter finden, so wird er immer als Bauführer bei einem Ziegeleiingenieur lohnende Anstellung und Gelegenheit zur Vervollständigung seiner Kenntnisse finden können. Ein solcher Studiengang ist bedeutend billiger als jeder andere, der auch nur annähernd eine so sichere Existenz in Aussicht stellt, und es wird die so sehr nachteilige, einseitige Halbbildung vermieden, durch welche

viele Ziegeleibesitzer zu unnützem Experimentieren veranlaßt werden und dafür oft mehr Geld ausgeben, als ihre ganze Ziegelei wert ist.

Die richtige Behandlung der Arbeiter, das Dispositionstalent im allgemeinen, auf welche Eigenschaften gewöhnlich zu wenig Wert gelegt wird, lassen sich nicht erlernen; doch können die meisten durch praktische Übung und ernstliche Hingabe an die Sache sich beide Fähigkeiten aneignen. Sehr vorteilhaft ist es, wenn der Betriebsleiter schon selbst alle Arbeiten praktisch ausgeführt hat und genau weiß, um was es sich handelt. Er wird seine Arbeiter nicht nur richtig unterweisen und anstellen können, sondern vor allem selbst Meister bleiben. Die Leute fühlen sehr bald, ob der Leiter aus Sachkenntnis spricht oder nur über Dinge redet, die er nicht kennt. Wissen sie erst, daß sie einen wirklichen Meister vor sich haben, dann sind sie leicht zu lenken, und der Verkehr mit ihnen ist weit angenehmer, als man im allgemeinen zu glauben geneigt ist.

Durch Trinkgelddergeben und Versprechen von Belohnungen ist ebensowenig auszurichten wie durch Lohnabzüge, unnützes Hexen zur Arbeit und grobe Behandlung. Man erreicht dadurch nur, daß die Arbeiter bald darin einig sind, den Betriebsleiter als ihren gemeinschaftlichen Feind anzusehen, den sie auf jede Weise zu betrügen suchen und zu hintergehen wissen. Von der Tüchtigkeit des Betriebsleiters hängt in den meisten Fällen das Schicksal einer Ziegelei ab. Ist der Betreffende seinem Posten gewachsen, so wird eine gute Rentabilität nicht ausbleiben. Auf großen Werken, wo außer dem Betriebsleiter Unterbeamte gehalten werden müssen, bewährt es sich, einen Ziegelmeister als Aufseher über Ofen und Lagerplatz und einen früheren Monteur als Leiter der Fabrikation anzustellen. Zum selbständigen Leiter fehlen aber beiden gewöhnlich die nötigen theoretischen Kenntnisse, die heute neben den praktischen erforderlich sind. Besonders die Ziegelmeister sind geneigt, an dem Althergebrachten, Angelernten festzuhalten. Bei jeder Verbesserung oder Einführung von Neuerungen ist es gewöhnlich schwieriger, den Widerstand des Ziegelmeisters zu überwinden, als die Fabrikation selbst einzurichten, die Pressen in Gang zu bringen und den Ofen in Betrieb zu setzen.

Über die beste Art der Ablohnung gehen die Anschauungen noch sehr weit auseinander. Wo der Herr selbst oder ein tüchtiger Betriebsleiter sich tagtäglich um alles bekümmern kann, ist der einfache Stundenlohn das Billigste und Richtigeste. Sehr beliebt ist auch der sogenannte Kolonnenakkord, bei welchem die einzelnen Arbeiten an eine bestimmte Anzahl von Leuten gemeinschaftlich vergeben werden. Es wird dann gewöhnlich die Tonbeförderung an eine Kolonne, das Sämpfen und die Bedienung der Pressen an eine

zweite, der Transport nach den Trockenräumen und das Einsetzen in die Gerüste an eine dritte Kolonne vergeben. Für die Bezahlung jeder Kolonne ist das täglich fabrizierte Quantum der Ware maßgebend. Die Bedienung des Brennofens wird ebenfalls an zwei einzelne Kolonnen verteilt, und zwar das Einsetzen an die eine, das Ausfahren und Verladen der gebrannten Ziegel an die andere. Bei dieser Arbeitseinteilung hat es der Landwirt auch am leichtesten in der Hand, überflüssige Arbeitskräfte von der Gutsverwaltung einzuschalten sowie Pferde und Geschirr zum Tonfahren und Ziegeltransport abgeben zu können. Die Brenner, von denen beim Ringofenbetrieb immer zwei in Dienst sein müssen, stehen am besten in Monatsgehalt. Sie lösen sich täglich um 12 Uhr mittag und um 12 Uhr mitternacht ab. Hierdurch hat jeder genügend Schlafzeit und kann, ohne abgespannt zu werden, 12 volle Stunden seinen Dienst verrichten.

Am Ende jeder Woche läßt man gewöhnlich Schichtwechsel eintreten, indem jeder Brenner 18 Stunden Dienst übernimmt und auf diese Weise die folgende Woche Nachmittags- statt Vormittagsdienst bekommt, und so abwechselnd weiter. Die Zahlung einer Prämie für jedes Tausend der ersten Sorte Ware spornt die Brenner zum Aufpassen an; auch ist die Gewährung einer solchen für die in Monatsgehalt stehenden Aufseher sehr zu empfehlen.

Eine gute Kontrolle für die Brenner, ob sie stets auf ihrem Posten sind, kann man durch eine elektrische selbstmeldende Uhr ausüben, die, auf dem Ofen aufgehängt, zu bestimmten Zeiten, etwa alle 10, 15 oder 20 Minuten, eine Glocke ertönen läßt, als Zeichen, daß geheizt werden soll. Nach jedesmaligem Heizen muß der Brenner einen Zeiger der Uhr zurückdrehen, wodurch gleichzeitig das Aufziehen derselben stattfindet. Unterläßt der Brenner das Zurückdrehen, so geht die Uhr weiter und setzt nach fünf Minuten eine zweite Glocke in der Wohnung des Aufsehers, nach weiteren fünf Minuten eine solche in der Wohnung des Betriebsleiters und nach nochmaligem Verlauf von fünf Minuten eine Glocke in der Wohnung des Besitzers in Bewegung. Findet das Zurückdrehen regelmäßig statt, so bleiben die drei zuletzt genannten Glocken in Ruhe. Läutet eine derselben, so erkennt man daraus, daß der Brenner eingeschlafen, krank geworden oder weggegangen ist.

Auf größeren Ziegeleien sollte man immer durch Einrichtung von Schlaf- und Kosthäusern bemüht sein, sich einen festen Stamm zuverlässiger Arbeiter heranzuziehen. Das Ziel aller Arbeitgeber sollte überhaupt darauf hinaus gehen, durch Wohlfahrtseinrichtungen die Arbeiter arbeitstüchtig und arbeitsfreudig zu erhalten. Von ausschlaggebender Bedeutung nach beiden Richtungen hin ist die

Wohnungsweise und die Beköstigung des Arbeiters. Das Wohnen der verheirateten Leute in nächster Nähe der Arbeitsstelle ist für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer von Gewinn. Die Weg- und daher Zeitersparnis gestattet dem Arbeiter eine längere Ruhezeit, die ihn kräftigt, was ja auch dem Arbeitgeber zugute kommt. Wenn anderseits jeder ledige Arbeiter selbst für seine Beköstigung sorgen muß, wird dieselbe teurer oder schlechter, als wenn ihm solche von dem Werke gegen Ersatz der Herstellungskosten geliefert wird. Es geschieht bei der Selbstbeköstigung auch oft genug, daß der Arbeiter das Essen vernachlässigt, um sich mehr dem Trinken, besonders dem Branntweingenuße, hinzugeben. Beschäftigt man vorzugsweise verheiratete Arbeiter, deren Wohnung so nahe gelegen ist, daß ihnen das Essen gebracht werden kann, so sollte man wenigstens eine Kaffeeküche einrichten, wodurch dem Trinken von Spirituosen erfahrungsmäßig am besten entgegengewirkt wird.

Es ist oft die Frage aufgeworfen worden, ob und an welchen Stellen man auf Ziegeleien neben den männlichen Arbeitern auch weibliche beschäftigen soll. Dies hängt ganz von den örtlichen Verhältnissen ab. Für viele feinere Arbeiten, z. B. für das Falzziegelputzen, das Einsetzen der rohen Ware in die Gerüste usw., gibt man mit Recht den weiblichen Arbeitern den Vorzug, weil sie solche Arbeiten leichter und sorgfältiger ausführen als die männlichen.

In vielen Gegenden ist es schwer, die Arbeiter in der Zeit, wo sie anderwärts besser bezahlte Arbeit finden, festzuhalten. In der Erntezeit ziehen viele die landwirtschaftlichen Arbeiten vor. In Gegenden, wo Zuckerfabriken bestehen, laufen die Arbeiter im Herbst von den Ziegeleien fort, um in den Zuckerfabriken regelmäßige Winterbeschäftigung zu finden. Ziegeleien, die auf Sommer- und Winterbetrieb eingerichtet sind, sind in dieser Hinsicht am besten daran.

Ein gutes Mittel, die Arbeiter zum Bleiben zu bewegen, ist die Einrichtung einer Prämien-gewähr. Jeder Arbeiter bekommt ein Lohnbuch, in welches bei jeder Lohnung der Betrag der empfangenen Geldsumme eingetragen wird. Am 1. November jeden Jahres erhält der Arbeiter einen Lohnzuschlag von der Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des ganzen während des verflossenen Jahres an ihn gezahlten Lohnes. Verläßt er früher die Arbeit, oder wird er wegen schlechten Betragens entlassen, so verliert er jeden Anspruch auf diesen Zuschlag. Nur wenn er am 1. November noch in Arbeit steht, hat er das Recht, denselben zu verlangen.

Die Buchführung auf einer Ziegelei entspricht im allgemeinen den gewöhnlichen Buchführungsregeln anderer Gewerbe. Für den Betrieb müssen besondere Bücher angelegt werden. Sehr vereinfacht

wird die ganze Übersicht dadurch, daß man von Anfang an jeden Vorarbeiter zur allabendlichen schriftlichen Berichtgabe anhält. Die Berichte sind auf kleine, vorgedruckte Zettel zu schreiben; der Vorarbeiter hat mit Bleistift die ihm untergebene Arbeitsleistung einzutragen. Diese Berichte werden im Bureau als Belege aufbewahrt. Einer derselben enthält die Zahl der im Laufe des Tages angefertigten verschiedenen Waren und der dabei beschäftigt gewesenenen Arbeiter, ein zweiter die Anzahl der in den Ofen eingesetzten Waren, ein dritter die der ausgefahrenen gebrannten Waren, ein vierter die Mengen der am Kessel verheizten Kohlen, ein fünfter und sechster jene der am Ringofen von jedem Brenner verbrauchten Kohlen nebst Nummer derjenigen Heizlochreihen, die beim Schichtwechsel frisch angeheizt wurden, ein siebenter die Zusammenstellung sämtlicher verladenen oder abgefahrenen fertigen Waren. Durch übersichtliches Buchen dieser sieben Berichte kann man jederzeit sehen, wieviel Ware von jeder Gattung, in jeder Fabrikationsstufe, sowie, wieviel fertige Ware vorrätig ist, wieviel Arbeiter beschäftigt waren und wieviel Kohlen verbraucht wurden.

Zu jedem geordneten Betriebe gehört natürlich auch eine übersichtliche Buchführung, aus der man sich zu jeder Zeit schnell über den Geschäftsgang orientieren und dadurch feststellen kann, ob man mit Gewinn oder Verlust arbeitet, und an welchen Stellen der Fabrikation eventuell noch Ersparnisse gemacht werden müssen, wenn sich die Ziegelei besser rentieren soll. Gute Anleitungen, wie man die Buchführung in einer Ziegelei einrichtet, findet man in den beiden nachstehend verzeichneten Büchern: Georg Buerdorff, Praktische Buchführung für Ziegeleien, Preis 3 Mark, und D. Hartleib, Praktische einfache und doppelte Buchführung mit besonderer Berücksichtigung auf das Ziegeleigewerbe, Preis 2,20 Mark.

Die jährlich in Berlin, gewöhnlich Ende Februar, stattfindenden Hauptversammlungen keramischer Vereine, auf welchen Vorträge gehalten, Fachinteressen besprochen und Meinungen ausgetauscht werden, bieten jedem Besucher eine Fülle neuer Eindrücke und Gelegenheit, sich mit einer großen Anzahl Kollegen und mit fast sämtlichen Fachtechnikern aussprechen zu können. Außerdem findet jährlich ein gemeinschaftlicher Sommerausflug statt, auf welchem den Fachgenossen sehenswerte Ziegeleien in der entgegenkommendsten Weise gezeigt werden. Gäste haben in sämtlichen Vereinen freien Zutritt und brauchen sich nur den betreffenden Vorständen vorzustellen.

Die reichlich vertretenen Fachblätter der Ziegelindustrie veröffentlichen rechtzeitig die Tagesordnungen der Hauptversammlungen und die Zeiteinteilung der Sommerausflüge.

Pierersche Hofbuchdruckerei Stephan Geibel & Co. in Altenburg.