

De militaire getuige: Maatjesgeest of in de geest van de waarheid?¹⁾

LTZ A2 MR J.L. WESSTRA

Waar de waarheidsgetrouwheid van de getuige, die de waarheid en niets anders dan de waarheid dient te verklaren, in strafzaken in het algemeen reeds onder druk staat, wordt deze validiteit in militaire strafzaken in negatieve mate beïnvloed door de cultuur binnen de Nederlandse krijgsmacht, meer in het bijzonder door de kenmerken van de loyaliteit, de hiërarchie en de heersende discipline.

Inleiding

Eind 2003 was sergeant-majoor der mariniers Eric O. in Irak betrokken bij een schietincident waarbij een Iraakse burger om het leven kwam. Volgens het Openbaar Ministerie zou de marinier tegen de voorschriften in op een groepje Irakezen hebben geschoten, maar de verdediging wierp tegen dat vóór dat groepje in de grond zou zijn geschoten en dat de kogel was afgeketst. De rechtbank in Arnhem en later ook het Hof hebben Eric O. vrijgesproken.

Begin 2007 is aangifte gedaan van beïnvloeding en intimidatie, onder meer door leidinggeven, van getuigen in het onderzoek naar bovenstaand schietincident, alsmede van achterhouden van bewijs²⁾. Vraag is of deze gang van zaken typerend of illustratief is voor militaire strafzaken of dat dit een geval apart is geweest. Meer algemeen: Is de cultuur die heerst binnen een organisatie als de Nederlandse krijgsmacht van invloed op de totstandkoming en de waarde van getuigenverklaringen binnen militaire strafzaken? Om deze vraag te beantwoorden zal eerst een korte uiteenzetting gegeven worden over de getuigenverklaring in het Nederlandse strafrecht in het algemeen, waarna via een beschrijving van de cultuur binnen de Nederlandse krijgsmacht vanuit de perspectieven van de integratie, differentiatie en fragmentatie een beschouwing gegeven wordt over de invloed van deze cultuur op de militaire getuigenverklaring in het bijzonder.

De getuigenverklaring

De getuigenverklaring is een van de limitatief opgesomde wettige bewijsmiddelen in artikel 339 Sv en dient afgelegd te worden volgens het onmiddellijkheidsbeginsel: de getuige dient alleen te verklaren over hetgeen hij zelf heeft waargenomen of ondervonden. De waarheidsgetrouwheid staat echter onder druk vanwege het feit dat de rechtspraak goedgevoel plaats heeft op grond van stukken uit het vooronderzoek en de De-audit jurisprudentie, waarin de HR

¹⁾ Bewerking van de eensluidende Masterscriptie in de criminologisch-juridische afstudeerrichting aan de Vrije Universiteit te Amsterdam, oktober 2007, door LTZ A2 mr J.L. Wesstra

²⁾ Het onderzoek naar de aangifte is inmiddels afgerond en het Openbaar Ministerie heeft geconcludeerd dat er onvoldoende bewijs is van beïnvloeding van getuigen en het achterhouden van bewijsmateriaal

heeft geoordeeld dat onder de uitdrukking zelf waargenomen of heeft ondervonden ook mag worden begrepen hetgeen van een ander is gehoord.³⁾ Basis van de getuigenverklaring is dat de hele waarheid en niets anders dan de waarheid wordt verklaard, waarbij waarheid wordt gedefinieerd in termen van validiteit, zijnde de mate waarin een oordeel overeenkomt met de werkelijkheid. Het afleggen van een juiste en volledige verklaring blijkt in de praktijk echter nog niet zo eenvoudig te zijn, zelfs al is een getuige te goeder trouw en kan geheel in vrijheid verklaard worden. Het geheel wordt nog gecompliceerder bij een getuige die kwaad in de zin heeft of wanneer sprake is van een getuige die onder druk wordt gezet.

De soorten onjuiste verklaringen kunnen in de volgende matrixvorm weergegeven worden⁴⁾:

	De verhoorde gelooft NIET in de juistheid van zijn verklaring	De verhoorde gelooft WEL in de juistheid van zijn verklaring
De verklaring wordt in vrijheid afgelegd	Leugen (A)	onjuiste herinnering (B)
De verklaring wordt (min of meer) onder druk afgelegd	'coerced compliant statement' (C)	'coerced internalized statement' (D)

Kunnen we bij onopzettelijke onwaarheden nog spreken van een 'honest error' ⁵⁾, bij een getuige die opzettelijk onwaarheid vertelt of bewust informatie verzwijgt spreken we van een leugen: Categorie (C) van verklaringen is wat de hier gebruikte definitie betreft net zo zeer een leugen als categorie (A), alleen dan onder druk afgelegd. De literatuur over 'coerced compliant statements' beschrijft met name onder druk (van verhoren) afgelegde valse bekentenissen door verdachten.⁶⁾ In dit artikel ligt de focus juist niet op leugenachtige getuigenverklaringen onder druk van 'de andere partij' (zoals verdachte versus opsporingsambtenaar), maar op verklaringen bezijden de waarheid als gevolg van uitoefening van druk door eigen mensen. De uitgeoefende druk via het directe bevel van de militaire meerdere valt dan onder categorie (C), zijnde een onder druk afgelegde onjuiste verklaring en de getuige weet dat hetgeen hij zegt onjuist is. De uit vrije wil opzettelijk afgelegde valse verklaring ten behoeve van een collega kan geschaard worden onder categorie (A). Rijst wel de vraag waarom een getuige opzettelijk een valse verklaring af zou leggen, temeer daar de getuige daarmee zelf een strafbaar feit begaat?

³⁾ D. Garé & P. Mevis, Over het oproepen van getuigen ter terechtzitting en getuigenbewijs in strafzaken, Nijmegen: Ars Aequi Libri 2000, hoofdstuk 2

⁴⁾ E. Rassin, 'Onjuiste verklaringen tijdens het politieverhoor', *Justitiële verkenningen*, 1998-4, p. 77

⁵⁾ J. Masip, E. Garrido & C. Herrero, 'Defining deception', *Anales de Psicología*, Murcia: 2004-20(1), p. 148

⁶⁾ E.F. Loftus, 'Creating false memories', *Scientific American*, 1997-277, p. 70-75

Cultuur binnen de krijgsmacht

Bij de beantwoording van deze vraag wordt aansluiting gezocht bij de cultuur die heerst binnen de krijgsmacht, en wel vanuit drie perspectieven: integratie, differentiatie en fragmentatie.⁷⁾

Op macroniveau wordt naar de organisatie gekeken vanuit het perspectief van de integratie, waarbij cultuurkenmerken gezien worden als een manier om mensen te binden en zorg te dragen voor culturele homogeniteit. Vanuit het perspectief van de differentiatie echter is de organisatie veeleer een heterogene mozaïek van verschillende subculturen, die naast elkaar bestaan, soms in harmonie, soms in conflict. Binnen deze subculturen is dan wel weer sprake van een hechte homogeniteit. Op microniveau tenslotte is er het perspectief van de fragmentatie, met een enorme hoeveelheid microculturen die eerder aanleiding zullen geven tot onderlinge conflicten of chaos dan dat ze een de organisatie bindende waarde vormen. Wel zijn de grenzen overschrijdbaar en lidmaatschappen opzegbaar. Toegepast op militaire organisaties kan het vanwege de uiterlijke homogeniteit niet vreemd gevonden worden dat deze over het algemeen beschreven worden vanuit een integratieperspectief, waarbij gewezen wordt op drie specifieke kenmerken⁸⁾: het gemeenschappelijke karakter van het leven in uniform, de hiërarchie en de discipline. Deze karakterisering blijft echter oppervlakkig en met toepassing van de differentiatie blijkt dat de krijgsmacht helemaal niet zo homogeen is: er bestaan vele subculturen, zoals de verschillende krijgsmachtdelen, met ieder hun eigen cultuur en de verschillen tussen de “hot” en “cold” delen van de organisatie. -ier zal later in dit artikel op terug gekomen worden.

Bestaan vanuit het differentiatieperspectief een hechte homogeniteit en consensus binnen de subculturen, op microniveau vanuit het perspectief van de fragmentatie wordt juist gevonden dat de subculturen op hun beurt weer uiteenvallen in microculturen waartussen een zekere strijd bestaat. Toegepast op de krijgsmacht: de krijgsmachtdelen zelf bestaan ook weer uit uiteenlopende groepen, zoals bij de KM de manschappen, onderofficieren en officieren, of het groeiend aandeel vrouwen of etnische minderheden. Ook bij de krijgsmacht zijn de grenzen overschrijdbaar -bevorderingen – en lidmaatschappen opzegbaar. Dit wordt ook terug gevonden bij uitzendingen waarbij nieuwe groepen gevormd worden, die met name in “hot”- omstandigheden vanwege de sterke groepscohesie een homogene microcultuur kunnen vormen.

De door Lang tot het perspectief van de integratie beperkte kenmerken van de discipline en hiërarchie gelden mijns inziens ook voor de andere twee perspectieven. Ook op microniveau gelden discipline en hiërarchie, zij het dat de cultuur er in mindere mate door wordt beheerst. Waar de cultuur in toenemende mate door wordt bepaald hangt samen met het eerste kenmerk: het gemeenschappelijk karakter van het leven in uniform. Juist door de zware wissel die het leven als militair trekt op het privéleven, juist door het lang van huis zijn en de zware omstandigheden gaan op individueel (micro-)niveau de onderlinge verhoudingen een steeds belangrijker rol spelen. Daarom wordt een vierde kenmerk van invloed op de cultuur binnen de krijgsmacht voorgesteld: de loyaliteit, waarbij het kenmerk van de loyaliteit van macro- naar microniveau wat betreft de mate van invloed op de cultuur de omgekeerde weg bewandelt van de kenmerken hiërarchie en discipline: Door het gemeenschappelijke karakter van het leven in

⁷⁾ J. Martin, *Cultures in organizations – Three perspectives*, New York / Oxford: Oxford University Press 1992

⁸⁾ K. Lang, ‘Military organizations’, in J.G. March (red.) *Handbook of organizations*, Chicago: Rand McNally & Company, 1965

uniform, bestaat de groep rond de militair nog steeds voornamelijk uit collega-militairen. De groepscohesie (sociale verbondenheid) binnen militaire organisaties bestaat uit vier, onderling samenhangende, elementen: horizontale verbondenheid tussen peers (maatjes), verticale met direct leidinggevend, verbondenheid met de organisatie en institutionele verbondenheid.⁹⁾ De eerste twee elementen vormen de primaire groepscohesie met vertrouwen als belangrijkste basis. De laatste twee, de verbondenheid met het krijgsmachtdeel en de krijgsmacht als geheel, vormen de secundaire groepscohesie.

Om te beginnen met de secundaire groepscohesie, voor de individuele militair is deze verbondenheid vooral een formele: de krijgsmacht en het krijgsmachtdeel zorgen onder meer voor salaris, onderdak, medische voorzieningen en loopbaanmogelijkheden. Ook de sociale controle is vooral formeel van aard, met de nadruk op wettelijke bepalingen, procedures en straffen. De karakteristieken van deze secundaire cohesie sluiten aan bij twee van de eerder genoemde perspectieven op de cultuur, integratie en differentiatie: nadruk op de formele organisatie met strikte discipline en hiërarchie bestaat krijgsmachtbreed bij het integratieperspectief en de krijgsmachtdelen vormen de verschillende subculturen bij differentiatie. Bij het perspectief van de differentiatie is ook nog een onderscheid gemaakt tussen de cold- en de hot-zijde van de organisatie. Aan de bureaucratische cold-zijde wordt de strategische planning gemaakt, worden de kosten beheerst en de kwaliteit bewaakt.¹⁰⁾ De 'witte boorden' in het cold-gedeelte maken het werk van de hot-zijde mogelijk, net zoals de formele organisatie dat in de secundaire groepscohesie doet.

Bij primaire groepscohesie heeft de afstandelijkheid plaats gemaakt voor persoonlijke interacties tussen militairen in dezelfde eenheid onderling en met hun directe dagelijks leidinggevend. Vertrouwen vormt de basis van de verbondenheid en onderling wordt loyaliteit van elkaar verwacht.¹¹⁾ Vooral in tijden van stress en levensgevaar ontstaat een sterke groepscohesie, zoals bij groepen (ook bij een mix van de verschillende krijgsmachtdelen) die uitgezonden zijn naar een crisisgebied of gevechtseenheden. Het groepsgevoel wordt nog versterkt door de buitenwereld in te delen volgens 'wij-zij' classificaties, waarin 'zij' de vijand kan zijn, maar ook de maatschappij, de media, of zelfs de witte boorden van de legerleiding. Het vaststellen van een 'zij' vergemakkelijkt zo het definiëren van het 'wij'.¹²⁾ Om te voorkomen dat zaken die spelen binnen de groep naar buiten komen is er een strenge onderlinge controle. Deze sociale controle is informeel en met name gebaseerd op normen en gewoontes. Bij het uitdelen van straffen bestaat sterker de neiging om het formele systeem te omzeilen en de zaak intern af te doen.¹³⁾ Als ongewenst gedrag plaatsvindt worden de gelederen gesloten en zwijgen de leden. Leden die de misstanden willen rapporteren wordt het zwijgen opgelegd om het voortbestaan van de groep niet in gevaar te laten komen.¹⁴⁾

⁹⁾ G.L. Siebold, 'The essence of military group cohesio', *Armed forces & Society*, 2007 Vol. 33(2), p. 287

¹⁰⁾ J.L. Soeters, D.J. Winslow & A. Weibull, 'Military culture', in: *Handbook of sociology of the military*, New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers 2003, p. 246

¹¹⁾ G.L. Siebold 2007, p. 289

¹²⁾ J.L. Soeters, D.J. Winslow & A. Weibull, 2003, p. 246

¹³⁾ A.M. van Gorp en J.R.G. Jofriet, 'Dutch legal aspects concerning the correction of undesirable behaviour under difficult circumstances', in: Vogelaar, *Netherlands Annual Review of Military Studies*, 1998, p. 96

¹⁴⁾ B. Staal, *Ongewenst gedrag binnen de krijgsmacht*, bijlage 2, p. 26

Volgend uit deze beschrijving van de sterke groepscohesie is hier dan ook de introductie van het vierde element, de loyaliteit, op zijn plaats. Loyaliteit wordt gedefinieerd in termen van conformiteit: het aanpassen van het eigen gedrag aan de respons van anderen om geaccepteerd te worden binnen de groep. Loyaliteit is de bereidwilligheid tot conformiteit en kan betuigd worden jegens de organisatie of het krijgsmachtdeel (de secundaire groep), maar ook jegens de directe groep of individuen (de primaire groep). De eerste vraag die gesteld kan worden is wat nu de gevolgen van groepscohesie en loyaliteit zijn voor de cultuur binnen de krijgsmacht?

Vanuit het integratieperspectief kan gezegd worden dat de cohesie tussen de individuele militair en de organisatie of het krijgsmachtdeel een overwegend formele is: via discipline en hiërarchie, en wet- en regelgeving wordt naleving van normen en regels bewerkstelligd. De militair heeft zich deze regels niet eigen gemaakt, maar conformeert zich onder druk vanuit de formele organisatie (behavioral conformity). De loyaliteit aan de secundaire groep is aanwezig zolang het gedrag van het individu zichtbaar en dus controleerbaar blijft voor de organisatie of het krijgsmachtdeel. Zodra we echter vanuit het differentiatieperspectief via de cold-zijde van de organisatie bij de hot-zijde komen is van controlemogelijkheden steeds minder sprake. De formele druk tot conformiteit wordt niet of nauwelijks nog gevoeld; alleen de mening en de normen van de groepsleden tellen (attitudinal conformity). Door een combinatie van het zwijgen en sluiten van de gelederen en de neiging van direct leidinggevendenden om eventuele misstanden intern af te doen kan niet meer van zichtbaarheid van gedrag en transparantie gesproken worden. Vanuit het perspectief van de fragmentatie kan het zelfs zover komen dat binnen een eenheid een stelsel van normen, waarden en regels ontwikkeld wordt dat afwijkt van wat binnen de organisatie of de maatschappij als wenselijk of rechtmatig wordt beschouwd. Op dat moment heeft de formele, afgedwongen loyaliteit aan de organisatie plaatsgemaakt voor een veel sterkere en informele loyaliteit aan de eigen groep of eenheid. Loyaliteit op macroniveau heeft plaatsgemaakt voor maatjesgeest op microniveau.

De invloed van de formele kenmerken van de krijgsmacht op de cultuur neemt dus af naarmate het perspectief verschuift van macro- naar microniveau. De invloed van het kenmerk van de loyaliteit daarentegen neemt toe als dieper in de organisatie gekeken wordt; formele afgedwongen loyaliteit aan de secundaire groep verwordt tot een zich eigen gemaakte maatjesgeest aan de primaire groep en (wettelijk) geaccepteerde normen en regels kunnen veranderen in ongewenste of zelfs onrechtmatige.

Beschouwing

De tweede – en laatste- vraag luidt dan: Wat is vervolgens de invloed van de cultuur binnen de krijgsmacht – gezien vanuit de drie genoemde perspectieven – op de validiteit van militaire getuigen?

Ter beantwoording kan in de eerste plaats gekeken worden naar loyaliteit als cultuurkenmerk van militaire organisaties. Via het proces van de sterke primaire en secundaire groepscohesie ontstaat namelijk bij alle drie de perspectieven de neiging tot een wij/zij-classificatie met een toenemende negatieve invloed op de validiteit van de door de individuele militair afgelegde getuigenverklaring. Bij integratie staan ‘wij’ als militair tegenover het ‘zij’ van de maatschappij. Vanwege het formele en afgedwongen karakter van deze loyaliteit kan niet gesteld worden dat dit de bereidheid tot het afleggen van een – zo goed mogelijke – waarheidsgetrouwe verklaring

negatief zal beïnvloeden. De loyaliteit aan de organisatie is niet dusdanig eigen gemaakt dat dit het besef, dat een ieder zich aan het Nederlands formeel wettelijk systeem moet houden, zal ondermijnen. Anders is dit bij de loyaliteit vanuit differentiatie en fragmentatieperspectief. Bij differentiatie kan namelijk gesproken worden over subculturen bestaande uit de verschillende krijgsmachtdelen, die ondanks intensievere samenwerking de wens tot het hebben van een zekere eigen identiteit hebben behouden. Voor wat betreft de getuigenverklaring speelt deze concurrentie met name tussen de KMar en de andere onderdelen van de Nederlandse krijgsmacht. Bij de uitoefening van de politietaken wordt aan ‘hun’ van de KMar niet altijd de benodigde medewerking geboden. Dit speelde ook in de zaak Eric O., waarin een lid van een sterke primaire groep (een sergeant-majoor van het Korps Mariniers) in hot-omstandigheden (een uitzending naar Irak) een schot loste waarbij een Iraakse burger om het leven kwam. Het desbetreffende schietincident is pas enige uren later gemeld, waardoor bewijsmateriaal verloren is gegaan. Ook werd de KMar in eerste instantie niet de gelegenheid geboden de betrokken militairen naar behoren te verhoren.¹⁵⁾ Van vijandelijkheden jegens de KMar blijkt ook uit het Rapport van de Commissie van den Berg¹⁶⁾, waarin melding wordt gemaakt van beledigingen en discriminerende opmerkingen van voornamelijk leden van het Korps Mariniers. Een dergelijk vijandige setting zal niet bijdragen aan de bereidheid tot het afleggen van een waarheidsgetrouwe getuigenverklaring. Met name niet als gekeken wordt vanuit fragmentatieperspectief naar zeer hechte (elite)eenheden die in hot-omstandigheden opereren. De primaire groepscohesie bewerkstelt een dusdanige loyaliteit jegens groepsleden en direct leidinggevendend dat de loyaliteit jegens de organisatie plaats maakt voor maatjesgeest op microniveau. Dit in combinatie met het gegeven van een zeer sterke informele sociale controle kan, zoals gezegd, leiden tot het ontstaan van een gedeelde set van normen en regels die niet in overeenstemming is met wat binnen de organisatie of de maatschappij als wenselijk of rechtmatig wordt beschouwd. Voor de getuigenverklaring die de “gehele waarheid en niets anders dan de waarheid” dient te bevatten (art. 215 Sv) kan dit betekenen dat de formeel wettelijke plicht hiertoe ondergeschikt wordt aan de informele regels met betrekking tot de maatjesgeest. De loyaliteit als kenmerk van de cultuur binnen de Nederlandse krijgsmacht zal dus eerder een negatieve dan een positieve bijdrage leveren aan de validiteit van getuigenverklaringen in militaire strafzaken, in een glijdende schaal bezien van macro- naar microniveau.

De onder invloed van de cultuur van de maatjesgeest afgelegde valse getuigenverklaring kan (zij het met enige moeite) gezien worden als een die in vrijheid afgelegd is. Een tweede invloed op de validiteit van getuigenverklaringen in militaire strafzaken wordt uitgeoefend door de meer formeel organisatorisch kenmerken van de discipline en de hiërarchie. De Nederlandse krijgsmacht is een bureaucratische organisatie waarin de naleving van regels en procedures via een hiërarchisch top-down stelsel bewerkstelligd wordt. Om de discipline benodigd voor een goed functionerende krijgsmacht te handhaven bestaat er – in aanvulling op het commune (straf)recht – voor de militair het systeem van militair straf- en tuchtrecht. In dit kader is met

¹⁵⁾ H.C.J.L. Borghouts, R.D.E. Daverschot & G.C. Gillissen, *Evaluatie toepassing militair strafprocesrecht bij uitzendingen*, Rapport van de gelijknamige Commissie, Haarlem 31 augustus 2006, p. 61

¹⁶⁾ J.T. van den Berg (voorzitter), *Rapport van de commissie van onderzoek naar betrokkenheid van Nederlandse militairen bij mogelijke misstanden bij gesprekken met gedetineerden in Irak*, Den Haag, 18 juni 2007, p. 20

name het dienstbevel van belang: een meerdere kan een mindere het bevel geven iets te doen of na te laten. Zo kan een meerdere ook het bevel geven aan een mindere om een valse verklaring af te leggen. Dient een mindere dit dienstbevel dan ook op te volgen? Het antwoord luidt nee: behalve het recht om in bepaalde gevallen een bevel niet op te volgen bestaat er een plicht tot weigering als het bevel oproept tot het plegen van een strafbaar feit. Nu meined een ernstig misdrijf is waarop op grond van artikel 207 Sr een gevangenisstraf van maximaal negen jaar staat (zes jaar in geval van een verklaring ten gunste van de verdachte) heeft de mindere de plicht om een dergelijk dienstbevel niet op te volgen. Zeer wel denkbaar is echter dat een dergelijk bevel toch uitgevoerd wordt. Als het besef er al is dat sprake is van een dienstbevel zal niet iedere militair op de hoogte zijn van de formeel wettelijke plicht tot weigering of zich direct realiseren dat meined gepleegd wordt. Of dit de desbetreffende militair ook daadwerkelijk aangerekend zal worden of dat wellicht een strafuitsluitingsgrond van toepassing is, is onder meer afhankelijk van de persoon in kwestie en de omstandigheden (de zgn. Garantenstelling). Het niet opvolgen van een dienstbevel kan zowel een tuchtvergrijp (art. 15 WMT) als een strafbaar feit opleveren (artt. 126-130 WMSr) en in een organisatie zoals de Nederlandse krijgsmacht, waarin hiërarchie en het opvolgen van orders aan de orde van de dag zijn, moet een militair wel erg zeker van zijn zaak zijn en erg stevig in zijn schoenen staan om een dienstbevel uitdrukkelijk naast zich neer te leggen. Als laatste reden om het bevel tot het afleggen van een leugenachtige verklaring toch op te volgen kan genoemd worden dat de druk die de (direct) leidinggevende uitoeft dusdanig groot is dat geen andere uitweg gezien wordt.

De conclusie luidt dat de cultuur met als kenmerk een hoge mate van loyaliteit binnen de Nederlandse krijgsmacht een negatieve invloed kan hebben op de validiteit van getuigenverklaringen in militaire strafzaken (categorie A tabel I, vanuit maatjesgeest), een validiteit die bij strafzaken in het algemeen vanwege de 'De-audit'-jurisprudentie toch al onder druk staat. Deze negatieve invloed kan nog versterkt worden door de cultuurkenmerken van de strakke hiërarchie en de discipline en het daar mee samenhangende organisatorische aspect van het dienstbevel (categorie C tabel I).
