

Tuchtstatuut bij militairen: hiërarchie bij defensie is bijzonder

Masterproef neergelegd tot het behalen van
de graad van Master in de Criminologische
Wetenschappen door 02005569 Vancompernelle
Warre

Academiejaar 2023-2024

Promotor:
Prof. dr. De Becker Alexander

Commissaris:
De Stercke Celien

Word count: 16854

Abstract

Context – Admits the context of rising global tensions, more academic attention is spent on military subjects. However, one issue has remained neglected for decades: discipline. The military disciplinary system in Belgium differs from that of other civilians. But despite this interesting difference, Belgian research on the Belgian military disciplinary system is rather limited.

Aim - This study seeks to provide more insight into the differences between the disciplinary system on paper and in practice. The research question used is: “To what extent does the military disciplinary system in Belgium differ in theory and practice?”. Additionally, this thesis will delve into the underlying reasons for this potential disparity, as well as explore the experiences and knowledge pertaining to the military disciplinary system among Belgian army personnel.

Methodology – Seven adult Flemish soldiers of varying ranks and positions under the age of 25 were questioned about their experiences by means of semi-structured interviews. Next to that, 4 adult experts on the topic between 29 and 57 years old were interviewed. All participants were either serving military personnel or individuals working closely with military personnel.

Results - In this master's thesis, the theory surrounding the special disciplinary system of the Belgian Army is briefly outlined first. Furthermore, the conclusions drawn from the conducted interviews are discussed. The overall conclusion of this research is that there is a clear difference between the theoretical principles and the practical application of the military disciplinary system. Various factors contribute to this difference, including the use of alternative physical or ceremonial punishments, the influence of networks and unions on reducing penalties, the impact of operational deployment abroad on the strictness of disciplinary enforcement and variations in disciplinary enforcement across different components, units and locations among others. These differences are caused by cultural disparities, changes in leadership and the cumbersome disciplinary procedures. However, the main reason for the gap between theory and practice is found to be the lack of knowledge about disciplinary procedures and punishments, both among the disciplinary authorities and the military personnel themselves. Additionally, this master's thesis briefly addresses military law, bullying and misconduct within the Belgian Army, providing further insights into the broader context of military discipline and behavioral standards.

Keywords – military disciplinary system, military law, Belgian Army

Trefwoorden – militair tuchtrecht, militair recht, Belgisch leger

Inhoudsopgave

Abstract	II
Woord vooraf.....	V
1. Inleiding	1
1.1. Introductie en wetenschappelijke motivatie	1
1.2. Probleemstelling.....	2
1.3. Methode	3
1.4. Bronnen.....	4
2. Methodologie.....	5
2.1. Verzamelen van respondenten	6
2.2. De respondenten.....	6
2.3. Onderzoeksverloop.....	7
2.4. Data-analyse.....	8
2.4.1. Transcriberen.....	8
2.4.2. Coderen.....	9
2.5. Validiteit en betrouwbaarheid.....	9
3. Mantel der liefde of strikte procedure?	10
3.1. De aanverwanten van de militaire tucht	10
3.1.1. Ordemaatregelen	10
3.1.2. Maatregel van inwendige orde	11
3.1.3. Duidelijk verschil tussen ordemaatregelen, maatregelen van inwendige orde en tucht?	12
3.1.4. Militair strafrecht.....	12
3.1.5. Vergelijking met burgerlijke tucht	14
3.2. De grote tucht.....	15
3.2.1. Inleiding	15
3.2.2. De basis	15
3.2.3. Resultaten interviews.....	16
3.3. De kleine tucht	17
3.3.1. Inleiding	17

3.3.2.	De basis	18
3.4.	Militairen op buitenlandse missie	21
3.4.1.	Inleiding	21
3.4.2.	Tucht in het buitenland	22
3.4.3.	Tucht aan boord.....	23
3.5.	Algemene bevindingen interviews	24
3.5.1.	Ervaring en kennis van tucht.....	24
3.5.2.	Mening over tuchtstraffen.....	26
3.5.3.	Strenger voor officieren?	27
3.5.4.	Verschillen in theorie en praktijk	28
3.5.5.	Verschillen tussen componenten, eenheden, locaties en taalgroepen	31
3.5.6.	Vakbonden	35
3.5.7.	Netwerken in Defensie	36
3.5.8.	Pesten en grensoverschrijdend gedrag binnen Defensie.....	39
3.5.9.	Wat wil de militair veranderen in de toekomst	41
3.5.10.	Alcohol binnen Defensie	42
3.6.	Conclusie	43
4.	Bibliografie.....	I

Woord vooraf

Met gepaste trots stel ik mijn masterproef voor. Deze masterproef is het sluitstuk van mijn vierjarige opleiding Criminologische Wetenschappen aan de Universiteit van Gent. Deze masterproef werd geschreven met het oog op het behalen van de academische graad Master. Tijdens het ontstaansproces van zowel mijn bachelorproef als mijn masterproef is mijn passie voor het onderwerp aanzienlijk toegenomen. Graag maak ik gebruik van de gelegenheid om enkele mensen te bedanken.

In eerste plaats wens ik mijn promotor professor De Becker te bedanken voor zijn begeleiding tijdens het maken van deze masterproef. Zijn steun, begeleiding en constructieve feedback hebben deze masterproef gevormd tot wat ze nu is. Ik ben dankbaar voor de goede samenwerking met professor De Becker tijdens zowel mijn bachelor – als masterproef.

Daarnaast wil ik graag ook mijn verschillende respondenten bedanken voor hun medewerking en interessante inzichten die zij aanbrachten. De respondenten waren altijd behulpzaam en de samenwerking verliep steeds vlot. Ook wil ik de diensten van Defensie en de verschillende gecontacteerde vakbonden bedanken voor hun informatie. Vervolgens bedank ik graag de collega's van mijn stageplaats bij de Federale Politie te Brussel. Zonder hen was ik nooit in contact gekomen met de politiedienst die zich focust op militairen.

Als laatste wil ik graag mijn familie en vrienden bedanken voor de vele tips, de kritische inzichten, hun steun en de vele tijd die zij hebben uitgetrokken voor het nalezen van deze masterproef. In het bijzonder wil ik graag mijn recent overleden overgrootvader bedanken. Dankzij zijn vele verhalen over de Duitse bezetting tijdens de Tweede Wereldoorlog en bijgevolg zijn arrestatie, deportatie en ontsnapping is mijn interesse in het militaire gegroeid. Zonder hem zou ik mij nooit op dit onderwerp hebben gericht. Bedankt daarvoor.

Vancompernelle Warre
Torhout – 30 april 2024

1. Inleiding

1.1. Introductie en wetenschappelijke motivatie

Defensie staat misschien meer dan ooit op de politieke agenda. Dit door verschillende recente gebeurtenissen zoals de oorlog in Oekraïne, de reeks militaire coups en spanningen voor burgeroorlogen in de Sahel-regio en -op dit moment van schrijven meest recent- de heropflakking van het eeuwenoude conflict tussen Palestina en Israël. Deze hernieuwde politieke aandacht is het gevolg van onder andere verschillende onheilspellende berichten over een mogelijke toekomstige oorlog in Europa (Berendsen et al., 2024; Bockstaele, 2024; KVDS, 2024; Neven, 2024). In deze masterproef wordt niet stilgestaan bij de mogelijkheid tot oorlog, maar wel bij een ander aspect van het militaire apparaat. Er wordt ingegaan op het tuchtstelsel van de Belgische Defensie en hoe deze in de praktijk werkt. Een hiërarchische organisatie als Defensie kan immers niet zonder een vorm van tuchtstelsel functioneren om haar doelen te behalen (Interview respondent 8, 2024).

Defensie heeft één hoofdtaak. Ze streeft naar het waarborgen van de veiligheid van de Belgische Staat (Bernard, 2022) desnoods met gevaar voor eigen leven (Gilissen, 1976). De veiligheid van de Staat waarborgen gebeurt op diverse manieren. Het kan gaan om bewakingsopdrachten, militaire inlichtingen, vaarroutes van vrachtschepen bewaken of fysieke aanwezigheid (*'boots on the ground'*) enzoverder (De Saedeleer & Lagasse, 2021). Bijgevolg dient Defensie een flexibele organisatie te zijn. Defensie verwacht de volledige medewerking van al haar leden. Enkel op die manier kan ze haar doel op een effectieve manier bereiken (Vancompernelle, 2023). Om dit op de meest efficiënte manier te organiseren is er een tuchtstelsel nodig. Bijna elk overheidsorgaan maakt gebruik van een tuchtstelsel en ook private organisaties hebben verschillende reglementen over wat wel en niet kan. Tuchtstelsels worden in onze samenleving al lang niet meer in vraag gesteld. Ze onttrekken hun bestaansrecht aan hun juridische basis. Bijgevolg zorgen ze voor zekerheid. Die zekerheid is nodig voor een optimale werking van de organisatie. De werknemer is vervolgens verplicht om een stelsel van regels inzake werkgedrag na te leven (Radulescu & Bucharest Univ Econ, 2016). Er bestaan verschillende vormen van tucht. Vele wijken van elkaar af door enkele kleine nuances. Andere daarentegen hebben een zeer specifieke vorm van tucht. Een organisatie als Defensie is een organisatie met een eigen, zeer specifieke, vorm van tucht. Wat het tuchtrecht bij militairen speciaal maakt is dat zij, in tegenstelling tot andere ambtenaren en werknemers, onderworpen zijn aan twee tuchtstelsels. Deze twee tuchtstelsels hebben als naam de "grote" (statutaire) tucht en de "kleine" (operationele) tucht. Ze hebben allebei hun eigen finaliteit (Gerits, 2010). Elk nationaal leger heeft zijn eigen tuchtrecht dat verschilt van anderen. In deze masterproef kijken we naar het tuchtstelsel van het Belgisch leger.

Hoewel het Belgisch leger een relatief klein leger is stelt het nog altijd een aanzienlijke hoeveelheid mensen te werk. In het jaar 2023 werd het legercontingent vastgelegd op 26.981 militairen (FOD Kanselarij van de Eerste Minister - algemene directie Externe Communicatie, 2023). Daarnaast wil men in deze legislatuur (2019 - 2024) nog negenduizend tot tienduizend openstaande vacatures invullen door zowel militairen als burgerpersoneel (Ministerie van Defensie, 2021; Mylle et al., 2022). Bijgevolg is het specifieke tuchtstelsel van Defensie dus op een relatief grote groep van mensen toepasbaar. Toch is er amper academische aandacht naar dit fenomeen. Het gebrek aan aandacht werd in 1972 al opgemerkt (Maes, 1972), werd herhaald in 2010 (Gerits, 2010) en is nog steeds brandend actueel vandaag (Vancompernelle, 2023). Verschillende redenen voor deze afwezigheid van wetenschappelijk onderzoek zijn te vinden in de bijzonderheid van het tweedelige tuchtstelsel die specifiek geldt voor het Belgisch leger. Er ontbreekt niet alleen aandacht uit de wetenschappelijke wereld, maar ook vanuit de krijgsmacht zelf is er een beperkte interesse in deze materie (Gerits, 2010). Ondanks de pogingen van de wetgever om het militaire tuchtstelsel in België te verduidelijken met de wet van 1975¹ voor de operationele tucht en de wet van 2007² voor de statutaire tucht, blijft er veel onduidelijkheid en gebrek aan kennis over dit onderwerp. Het is aan (wetenschappelijk) onderzoek om aandacht en duidelijkheid te scheppen omtrent dit onderwerp.

Meer onderzoek kan leiden tot meer aandacht en begripbaarheid. Dit zou Defensie dan weer kunnen aanzetten tot meer investeren van tijd en aandacht aan dit onderwerp tijdens de opleiding en de verdere carrière van de militair. Dit zou ook voor legitimiteit zorgen en het rechtvaardigheidsgevoel bij de militairen zelf verhogen.

1.2. Probleemstelling

Het is dus duidelijk dat er een beperkt aantal (recente) onderzoeken te vinden zijn rond het militaire tuchtstelsel in België. Het laatste grote werk rond het onderwerp is ondertussen al vijftien jaar geleden gepubliceerd (Gerits, 2010). Het is hoog tijd voor een actueler werk. Deze masterproef heeft niet het doel te pretenderen dat het deze leemte zal invullen, maar kan een hulpbron zijn in groter onderzoek. Deze masterproef focust zich vooral op de verschillen tussen theorie en praktijk in het militair tuchtstelsel. De centrale onderzoeksvraag is dan ook: *“In welke mate verschilt het militair tuchtstelsel in België in theorie en praktijk?”*.

¹ Wet van 14 januari 1975 houdende het tuchtreglement van de Krijgsmacht, BS 1 februari 1975

² Wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen en kandidaat militairen van het actief kader van de Krijgsmacht, BS 10 april 2007

De twee deelvragen die helpen de centrale onderzoeksvraag te beantwoorden zijn: “*Wat zijn de factoren waarom er een verschil is in tuchtuitspraken tussen verschillende legercomponenten, eenheden of landsdelen?*” en “*Hoe ervaren militairen zelf het tuchtstelsel en wat is hun kennis over het onderwerp?*”. Om deze onderzoeksvragen te beantwoorden, wordt er vertrokken van een reeds uitgevoerde systematische literatuurstudie in de bachelorproef (Vancompennolle, 2023). Deze bachelorproef resulteerde in grondige kennis over de theorie van het militaire tuchtstelsel in België. In de bachelorproef werd reeds kort ingegaan op het verschil tussen theorie en praktijk, maar in deze masterproef zal op basis van eigen kwalitatief onderzoek diepgaande kennis worden vergaard rond de verschillen tussen theorie en praktijk.

1.3. Methode

Er wordt gebruik gemaakt van kwalitatief onderzoek in deze masterproef. Het gebruik van kwalitatief onderzoek wordt aangeraden bij meer gevoelige thematieken (Bijleveld, 2013). Hoewel tucht in se niet een zeer gevoelige thematiek is, kan worden geargumenteed dat enige sensibiliteit voelbaar is. Defensie is een specifiek instituut met eigen regels, normen en waarden. Bovendien laten krijgsmachten wereldwijd slechts op schaarse momenten burgers toe om een blik te werpen op de organisatie zelf (Sasson-Levy, 2003). De onderzoeker en promotor achten het wel niet nodig om naar de ethische commissie te gaan, aangezien de respondenten geen kwetsbare personen zijn. Het kwalitatieve onderzoek is een brede term waaronder diverse methodieken vallen (Adeoye-Olatunde & Olenik, 2021; Decorte & Zaitch, 2009; Mortelmans, 2013). In deze masterproef werd gekozen om te werken met interviews. Interviewen is de meest gebruikte techniek in kwalitatief onderzoek (Creswell & Poth, 2016). Specifieker is het onderzoek in deze masterproef gebaseerd op verschillende semigestructureerde interviews met diverse respondenten. Magaldi & Berler (2020) definiëren semigestructureerde interviews als volgt: “*The semi-structured interview is an exploratory interview used most often in the social sciences for qualitative research purposes or to gather clinical data. While it generally follows a guide or protocol that is devised prior to the interview and is focused on a core topic to provide a general structure, the semi-structured interview also allows for discovery, with space to follow topical trajectories as the conversation unfolds.*” Er wordt gebruik gemaakt van meerdere vooraf opgestelde topiclijsten, maar tijdens het interview kan afgeweken worden van deze topics als de situatie hiervoor geschikt is. Deze interviewmethode zorgt voor interne en externe flexibiliteit, goede diepgang en interactiviteit (Decorte & Zaitch, 2009; Maxwell & Reybold, 2015; Mortelmans, 2013). Bovendien is het ook mogelijk om via deze interviews wederkerigheid tussen interviewer en deelnemer mogelijk te maken en stelt deze vorm van interviews de interviewer in staat in te spelen op het gesprek en vervolgvragen te formuleren op basis van de antwoorden van de deelnemer (Kallio et al., 2016).

1.4. Bronnen

Tijdens het opstellen van deze masterproef werden diverse bronnen gebruikt. Als eerste werd er gebruik gemaakt van de bachelorproef die dienst deed als literatuurstudie (Vancompernelle, 2023). In de bachelorproef werden wetsartikelen, arresten en wetenschappelijke artikelen gebruikt als bron. Ook in deze masterproef is dit het geval. Voor het vinden van de meeste bronnen werd er tijdens het schrijven van zowel de master – als bachelorproef gebruik gemaakt van databanken zoals Jura, LexNow, Web of science, Google Scholar en Strada Lex. Ook het Belgisch Staatsblad werd geraadpleegd. Aanvullend werden catalogi zoals Antilope en Unicat gebruikt. Tijdens het opzoekwerk werd gebruik gemaakt van termen zoals *tuchtstelsel*, *tuchtrecht*, *militair tuchtrecht*, *droit disciplinaire*, *militair strafrecht*, *military law*, *krijgsraad*, *ordemaatregelen*, *disciplinary sanctions*... Bij het opzoeken van literatuur werden deze termen alleen gebruikt of in samenhang met Booleaanse operatoren zoals AND, OR en NOT. Deze verzamelde literatuur wordt kort besproken, aangezien de klemtoon op het onderzoek zelf ligt. Aanvullend op literatuur werd er ook zelf onderzoek gedaan in deze masterproef op basis van interviews. Deze interviews dienen ook als bron in deze masterproef.

Het moet duidelijk zijn dat deze masterproef op kwalitatieve wijze wordt behandeld. Het zou de masterproef te ver leiden om een diepgaande vergelijking te maken tussen verschillende tuchtstelsels uit diverse landen. Dit kan eventueel wel worden uitgewerkt in een andere masterproef of in een doctoraat. Ook wordt er gefocust op tuchtstraffen en dus niet op oorlogsmisdaden. Een volwaardig onderzoek naar dit onderwerp is een idee voor een andere masterproef. Het militair strafrecht komt wel kort aan bod.

In deze masterproef zal de focus liggen op het militair tuchtstelsel en vooral de verschillen tussen theorie en praktijk. Er wordt aangevangen met een paragraaf waar de methodologische aanpak uit de doeken wordt gedaan. Daarna volgt een vergelijking met verwanten van de tucht zoals het militair strafrecht. Vervolgens volgt er een korte uiteenzetting van het militair tuchtstelsel waar de “grote” tucht en “kleine” tucht worden uitgelegd. Bij deze korte uiteenzetting wordt naar quotes uit de interviews verwezen. Deze citaten zijn de letterlijke weergaven van de uitspraken van de respondenten, zoals zij ze hebben geuit. Nadien worden de algemene bevindingen van het onderzoek besproken ondersteund door quotes uit de interviews van de militaire respondenten. Deze worden aangevuld met commentaren van de niet-militaire respondenten, die als expert kunnen worden gezien. De masterproef wordt afgesloten met een samenvattende conclusie.

Doorheen de masterproef worden eventuele onderzoeksbeperkingen besproken per vraag, als die er zijn. Algemene beperkingen van het onderzoek zijn het feit dat er niemand van de medische component werd bevraagd, er enkel onderofficieren en officieren werden bevraagd, er geen Franstaligen werden geïnterviewd en het feit dat er gebruik gemaakt werd van een pragmatisch geselecteerde respondenten. Dit laatste beïnvloedt de externe validiteit. Bovendien werd deze externe validiteit ook beïnvloed door een beperkt steekproefkader van slechts elf respondenten. Ook gaat het in dit kwalitatief onderzoek vooral rond de meningen van respondenten en werd er geen harde kwantitatieve data verzamelt.

2. Methodologie

Voor deze masterproef werd gekozen voor kwalitatief onderzoek waaraan een literatuurstudie in de bachelorproef voorafging. Zoals eerder aangehaald wordt kwalitatief onderzoek aangeraden bij een gevoelige thematiek (Bijleveld, 2013). Er werd gekozen voor semigestructureerd interviews. Bij dit soort interviews wordt gebruik gemaakt van een topiclijst met een logische opbouw van vragen die tijdens het gesprek aan bod komen. Er kan wel afgeweken worden van deze topiclijst. (Decorte & Zaitch, 2009). Dit gebeurde ook tijdens de interviews afgenomen in functie van deze masterproef. Ook werd er vaak gebruik gemaakt van ‘doorvragen’ (*probing*) (Decorte & Zaitch, 2009) om meer details te bekomen. Verschillende soorten respondenten werden geïnterviewd. Als eerste werden diverse actieve militairen geïnterviewd (n=7). Hierna wordt er in deze masterproef verwezen naar deze categorie respondenten als ‘de militaire respondenten’. De specifieke topiclijst is beschikbaar in bijlage 1. Deze militairen zijn afkomstig uit de verschillende componenten die Defensie telt. Deze componenten zijn de land-, marine-, lucht en de medische component (Ministerie van Defensie, 2022). Van de medische component werd geen respondent gevonden. Drie interviews werden afgenomen met militairen uit de landcomponent, één interview met een militair uit de luchtcomponent en drie interviews werden afgenomen met personen uit de zeemacht. Twee respondenten waren van het vrouwelijke geslacht terwijl de overige respondenten mannen waren. Dit is niet opvallend aangezien er aanzienlijk minder vrouwen zijn in Defensie dan mannen. In 2021 vertegenwoordigden vrouwen iets meer dan negen procent van het Belgische leger (Collignon et al., 2021). Uit cijfers die voormalig federaal parlements lid Jasper Pillen opvroeg bleek dat in 2022 iets meer dan 10 procent te zijn. (Pillen, 2023).

Verder werden verschillende experts geïnterviewd. In deze masterproef wordt gerefereerd naar deze categorie respondenten als ‘de niet-militaire respondenten’ (n=4). Eén persoon is actief in DJMM (Dienst van de gerechtelijke politie in militair milieu). Dit interview heeft als doel om kort het gerechtelijk onderzoek nader te bekijken. De specifieke topiclijst voor deze respondent is te vinden

in bijlage 2. Als laatste werden de bevindingen getoetst aan de andere experts (n=3). De topiclijst die voor deze interviews werd gehanteerd is te vinden in bijlage 3. Aan deze experts werden de bevindingen van de militaire respondenten voorgelegd. Dit zorgde voor verificatie van de uitspraken van de militaire respondenten en gaf nieuwe inzichten.

2.1. Verzamelen van respondenten

De militaire respondenten werden op twee verschillende manieren verzameld. Drie personen werden door de onderzoeker benaderd uit pragmatische redenen. Een pragmatische selectie wordt soms nog wantrouwend bekeken in de methodologie (Ramanadhan et al., 2021). Een pragmatische selectie van respondenten is toegelaten mits duidelijk aangegeven waarom (Decorte & Zaitch, 2009). Enkele respondenten behoorden tot de persoonlijke kenniskring van de onderzoeker en bleken een grote toegevoegde meerwaarde te hebben. Ten gevolge van de persoonlijke connectie met de beoogde respondenten, bleek het ook laagdrempeliger om contact met hen op te nemen. Bovendien is het niet eenvoudig om een gerandomiseerde steekproef te doen binnen Defensie. Het blijft een vrij gesloten instituut. De andere militaire respondenten werden geselecteerd op basis van een sneeuwbalsteekproef. Hierbij wordt op basis van een eerder contact verschillende andere respondenten gezocht (Decorte & Zaitch, 2009; Geddes et al., 2018; Valentine, 2005). Na het gesprek werd aan de pragmatisch geselecteerde respondenten gevraagd indien ze meer mogelijke respondenten konden aanleveren. Zo werden verschillende andere militaire respondenten bereikt. Er kan geargumenteed worden dat de respondenten die anderen aanbevelen als *gatekeepers* optreden. Deze poortwachters beschikken over de autoriteit om toegang tot een onderzoekspopulatie te verlenen of te ontfangen (De Laine, 2000). Echter, ze kunnen ook uitdagingen veroorzaken, zoals het bepalen van wie er geïnterviewd zal worden (Crowhurst & Kennedy-Macfoy, 2013). De niet-militaire respondenten werden specifiek uitgekozen op basis van hun expertise rond het onderwerp.

2.2. De respondenten

Bij de militaire respondenten is elke respondent beroepsmilitair in het Belgische leger. Ze zijn te werk gesteld in de verschillende componenten van Defensie. De respondenten zijn allemaal meerderjarig, Nederlandstalig, in opleiding of in effectieve functie en ze stemden allen in met het interview. De niet-militaire respondenten zijn niet te werk gesteld bij het Belgisch leger, uitgezonderd een tuchtextpert van Defensie die als burger bij Defensie werkt. De resterende drie respondenten werken bij de Belgische politie, de vakbond of bij de universiteit als docent. De docent is een hooggeplaatste officier op militair pensioen. Alle vier de respondenten zijn meerderjarig, Nederlandstalig en gingen akkoord met het interview. Er werden enkel Nederlandstalige

respondenten bevraagt omdat de terminologie van de tucht vrij complex is. De onderzoeken wou niet het risico lopen bepaalde nuances te missen door vertaalproblemen.

2.3. Onderzoeksverloop

Voorafgaand aan het interview ontvingen de respondenten een *informed consent* formulier (bijlage 4), dat door hen werd ondertekend. Met het ondertekenen van deze *informed consent* gaven de respondenten aan dat ze (1) duidelijk ingelicht zijn over de aard en de methode van het onderzoek, (2) ze geheel vrijwillig deelnemen aan het onderzoek en (3) op de hoogte zijn van het feit dat ze op elk moment hun deelname kunnen stop zetten. Daarnaast gaven ze aan dat (4) op aanvraag meer informatie over het onderzoek kan verkregen worden, (5) ze toestemming geven aan de onderzoeker om het gesprek op te nemen, (6) ze toestemming geven aan de onderzoeker om de resultaten op een vertrouwelijke wijze te bewaren, verwerken en anoniem te rapporteren en (7) ze op de hoogte zijn dat de verkregen data op volledig anonieme wijze en mits aan verschillende voorwaarden voldaan, beschikbaar kan worden gesteld voor wetenschappelijke doeleinden. Ook kregen de respondenten een informatiebrief met meer informatie over het onderzoek (bijlage 5). Het interview werd opgenomen met toestemming van de respondent. Het gesprek begon met een aantal inleidende vragen om meer inzicht te krijgen in de achtergrond van de respondenten. Hier werd in hoofdzaak gekeken naar de demografische achtergrond. Deze masterproef probeerde het referentiekader van de respondenten zoveel mogelijk te respecteren door het gesprek te laten leiden door hun gedachtegang (*insider view*). Indien nodig werd er dieper ingegaan op bepaalde uitspraken door middel van doorvragen (*probing*) (Decorte & Zaitch, 2009). Na het interview werden de opnames vrijwel direct getranscribeerd en werden de veldnotities doorgenomen. De interviews duurden gemiddeld 28 minuten, met een minimum van 17 minuten en een maximum van 1 uur en 2 minuten. Tijdens nabesprekingen na enkele interviews kwamen er nog interessante zaken aan bod. Deze zaken werden ook toegevoegd aan de transcriptie. Tijdens één interview vroeg de respondent nadrukkelijk om enkele zaken weg te laten uit de transcriptie. Dit werd dan vervangen door 'X (gevoelige informatie)'. De niet-militaire respondent van DJMM koos ervoor om de vragen schriftelijk te beantwoorden wegens een drukke agenda.

Enkele interviews werden online afgenomen via MS Teams. Deze interviews kunnen geclassificeerd worden onder 'synchrone online interviews'. Deze verschillen van de 'asynchrone online interviews' waarbij de gelijktijdige aanwezigheid van onderzoeker en respondent niet vereist is (Jowett et al., 2011; O'Connor & Madge, 2017). Verschillende oorzaken kunnen ervoor zorgen dat de onderzoeker ervoor kiest om interviews online af te nemen via Skype of MS Teams zoals tijdsnood, financiële redenen of geografische spreiding (Cater, 2011). In deze masterproef waren

sommige militaire respondenten door werk gerelateerde zaken niet in België op het moment van het interview of hadden ze geen tijd voor een *face-to-face* interview. Deze online methode van interviews afnemen is vergelijkbaar met het *face-to-face* interview indien men een webcam gebruikt (Janghorban et al., 2014), wat het geval was in deze masterproef. Het is wel zo dat er via de webcam alleen maar een *headshot* wordt geleverd. De kans bestaat dat eventuele lichaamstaal gemist wordt (Cater, 2011). Daarnaast kunnen omgevingsinvloeden het gesprek bemoeilijken en de aandacht van de respondent afleiden (Deakin & Wakefield, 2014). Een toegang tot snelle internetverbindingen, bekendheid met online communicatie en het bezitten van digitale geletterdheid zijn eveneens belangrijk omdat deze ook het interview kunnen beïnvloeden (Hamilton & Bowers, 2006). Online interviews kennen zowel voordelen als nadelen, net zoals bij elke andere onderzoeksmethode. Het is aan de onderzoeker om de afweging te maken (Janghorban et al., 2014). In deze masterproef werden deze online interviews als een goede aanvulling gezien en werden ze dan ook gebruikt indien er geen mogelijkheid bestond om *face-to-face* interviews af te nemen. De respondenten waarbij het interview online werd afgenomen, kregen een informatiebrief en *informed consent* formulier opgestuurd via mail. Het ondertekende *informed consent* formulier werd dan via mail teruggestuurd naar de onderzoeker.

2.4. Data-analyse

In kwalitatief onderzoek wordt data-analyse omschreven als het systematisch doorzoeken en structureren van interviewtranscripten, observatieaantekeningen en andere niet-tekstuele informatie die de onderzoeker verzamelt. Dit wordt gedaan met als doel een dieper inzicht te krijgen in het onderzochte fenomeen (Wong, 2008). Dit is geen eenvoudig proces en neemt veel tijd in beslag. De onderzoeker moet alert en flexibel zijn (Hilal & Alabri, 2013). In het kader van deze masterproef wordt tijdens het verwerkingsproces van de data uitdrukkelijk rekening gehouden met de cyclische aard van de analyse. De topiclijsten worden voortdurend geëvalueerd en indien nodig bijgesteld. Daarnaast biedt deze manier van werken ook de mogelijkheid om de methodologie voortdurend te verfijnen en te verbeteren (Decorte & Zaitch, 2009).

2.4.1. Transcriberen

De audiodata die werd verkregen uit de interviews werd letterlijk uitgetypt. Dit heeft als voordeel dat non-verbale communicatie wordt meegenomen in de transcriptie. Dit kan interessant zijn in bepaalde gevallen waar de respondent lang moet nadenken over zijn/haar antwoord, zucht, knikt... Deze non-verbale cues kunnen hun verbaal antwoord versterken of tegenspreken. In beide gevallen is dit zeer interessante additionele informatie. Tijdens het transcriberen werd meermaals geluisterd

naar bepaalde delen en ook na het transcriberen werd het interview nogmaals volledig doorgelezen. Hierdoor werd de onderzoeker vertrouwd met de gegevens. Echter is transcriberen geen taak waar vluchtig overheen kan gegaan worden. Transcriberen is een activiteit waarbij de onderzoeker kritisch denkt, reflecteert en aandachtig is (Widodo, 2014). De transcripten zijn beschikbaar bij de onderzoeker.

2.4.2. Coderen

Coderen is de belangrijkste stap van data-analyse bij een kwalitatief onderzoek. Bij coderen wordt de enorme hoeveelheid ruwe informatie of gegevens die werden verzameld tijdens het onderzoek onderverdeeld in categorieën (Wong, 2008). Tijdens het coderen van deze masterproef wordt een lijst met flexibele codes gebruikt. Door deze codes werden de data constant vergeleken en konden antwoorden uit verschillende interviews worden gecollationeerd met elkaar. Eventuele patronen konden op deze manier geïdentificeerd worden. Deze antwoorden en patronen werden dan zodoende gecodeerd. De codelijst is te vinden in bijlage 6. Dit reflectieve analyseproces verhoogde de accountability van de onderzoeker (Decorte & Zaitch, 2009).

Tijdens het coderen werd het softwareprogramma 'Nvivo' gebruikt. Nvivo is een vorm van Computer Assisted Qualitative Data Analysis (Welsh, 2002). Deze software maakt kwalitatief onderzoek mogelijk dat verder gaat dan coderen, sorteren en ophalen van gegevens. Het is ook ontworpen om codering te integreren met kwalitatief koppelen, vormgeven en modelleren (Wong, 2008). Dit programma maakt de analyse van kwalitatieve data makkelijker en professioneler (Hilal & Alabri, 2013).

2.5. Validiteit en betrouwbaarheid

In wetenschappelijk onderzoek zijn validiteit en betrouwbaarheid twee belangrijke termen. Validiteit verwijst naar *"de nauwkeurigheid waarmee de bevindingen de gegevens weerspiegelen"* (Noble & Smith, 2015). Validiteit kan in twee hoofdtypen worden verdeeld: interne validiteit en externe validiteit. Interne validiteit verwijst naar *"de mate waarin onderzoeksresultaten een accurate weergave of representatie van de werkelijkheid zijn, los van de invloed van externe variabelen"* (Brink, 1993). Dit wordt bereikt door de transcriptie en codering van de antwoorden van de respondenten, waardoor de perspectieven van de deelnemers zo nauwkeurig mogelijk worden weergegeven. Externe validiteit kan worden gedefinieerd als *"de mate waarin de bevindingen kunnen worden overgedragen naar andere contexten en kunnen worden toegepast op andere situaties"* (Noble & Smith, 2015). De externe validiteit van het onderzoek is beperkt en

daardoor niet generaliseerbaar. Dit komt door de relatief moeilijk te bereiken onderzoekspopulatie en de speciale normen en waarden van Defensie. Dit resulteerde in een selecte groep respondenten. Daarnaast werd in een eerste selectie van respondenten een pragmatische steekproef gehouden. Dit alles kan leiden tot selectiebias. Theoretische saturatie werd in dit onderzoek bereikt na 6 interviews met militaire respondenten en na 3 interviews bij de niet-militaire respondenten waarna weinig nieuwe relevante inzichten werden aangebracht. Daarnaast bieden de resultaten slechts een indicatief beeld van de ervaringen en meningen van de respondenten zelf.

Het risico op *recall bias* was eerder beperkt doordat de militaire respondenten tijdens de interviews konden putten uit recente gebeurtenissen, gezien hun relatief jeugdige leeftijd. Elke militaire respondent was jonger dan 25 jaar. De niet-militaire respondenten hadden een leeftijd tussen de 29 en 57 jaar. Ook al waren deze respondenten aanzienlijk ouder, toch had de onderzoeker het gevoel dat er sprake was van weinig *recall bias*, al is dit niet eenvoudig in te schatten en kan dit toch aanwezig zijn.

Betrouwbaarheid verwijst naar *"de consistentie van de analytische procedures, inclusief het rekening houden met persoonlijke en onderzoek methodologische vooroordelen die van invloed kunnen zijn geweest op de bevindingen"* (Noble & Smith, 2015). De betrouwbaarheid van het onderzoek wordt versterkt door het gebruik van semigestructureerd interviews met een topiclijst, wat de reproduceerbaarheid van de bevindingen bevordert. Tijdens de interviews werden sturende vragen zoveel mogelijk vermeden.

3. Mantel der liefde of strikte procedure?

3.1. De aanverwanten van de militaire tucht

Voordat de militaire tucht onder de loep wordt genomen, wordt er stilgestaan bij ordemaatregelen, maatregelen van inwendige orde en het militair strafrecht. In deze masterproef wordt enkel een korte samenvatting gegeven die nodig is om het vervolg van deze masterproef te begrijpen. Voor een uitgebreidere uiteenzetting van de ordemaatregelen, maatregelen van inwendige orde en militair strafrecht verwijst de onderzoeker graag naar de bachelorproef (Vancompennolle, 2023).

3.1.1. Ordemaatregelen

Zowel tuchtsancties als ordemaatregelen streven naar hetzelfde doel: het handhaven van een goede werking of het herstellen van de openbare dienst (De Sutter, 2009). Voor dit doel is een zekere mate

van discipline vereist. Discipline verwijst naar passend gedrag en impliceert een verbintenis tot handhaving van bepaalde fatsoensnormen (Masitsa, 2008). Zowel tuchtsancties als ordemaatregelen kunnen in vergelijkbare vormen voorkomen, zoals overplaatsing, schorsing, of definitieve ambtsontheffing. Het verschil tussen beide ligt echter in het motief en de impact van de maatregel (Gerits, 2010). Een ordemaatregel wordt gezien als een reactie op personen die de regels niet naleven of niet voldoen aan de vereisten. Deze maatregelen worden beschouwd als onaangename, maar noodzakelijke stappen (Masitsa, 2008). In tegenstelling tot een tuchtsanctie is een ordemaatregel niet gebaseerd op schuld, maar enkel op het herstellen van de goede orde van de dienst. Hierbij blijft de vraag naar schuld onbeantwoord. Het gedrag van de persoon zelf activeert de reactie van de overheid, niet de vraag naar schuld op zich. De tuchtsanctie daarentegen heeft tot doel iemand te straffen voor schuldig gedrag, meestal een tekortkoming. De sanctie kan gevolgen hebben voor iemands loopbaan, morele of financiële belangen. Het is belangrijk op te merken dat het mogelijk is om zowel een tuchtsanctie als een ordemaatregel te combineren. Het is bovendien mogelijk om meerdere ordemaatregelen van verschillende aard op te leggen voor eenzelfde overtredingen. Voorbeelden van ordemaatregelen zijn: de ontzegging van een bevelvoeringsfunctie, de opheffing van de machtiging om geclassificeerde documenten te behandelen, het verbod tot deelname aan een militaire operatie en de terugzending uit buitenlandse operaties. Dit laatste wordt ook wel de “blue flight” genoemd (Gerits, 2010).

3.1.2. Maatregel van inwendige orde

Maatregelen van inwendige orde worden ook wel aangeduid als 'maatregelen van intern bestuur'. Deze maatregelen worden genomen in het belang van de dienst en richten zich op de goede werking van de organisatie, zonder dat ze invloed hebben op de statutaire situatie van de ambtenaren of de juridische status van de gebruikers (Baert & Debersaques, 1996). Het verschil met ordemaatregelen is dat maatregelen van inwendige orde gericht zijn op het bevorderen van de materiële werking en organisatie van de dienst, los van het gedrag van het personeelslid. Dit in tegenstelling tot een ordemaatregel (Lambrechts, 1988). Echter, in praktijk is dit onderscheid niet altijd duidelijk. Voorbeelden van maatregelen van inwendige orde zijn onder andere opmerkingen van militaire leiders, mutaties, militaire bevelen, de evaluatie van militairen en het weigeren van verlof (Gerits, 2010).

3.1.3. Duidelijk verschil tussen ordemaatregelen, maatregelen van inwendige orde en tucht?

Zoals eerder gezegd is het verschil tussen ordemaatregelen en maatregelen van inwendige orde niet altijd duidelijk (Gerits, 2010). Tijdens de interviews viel het de onderzoeker ook op dat de militaire respondenten deze maatregelen niet kennen of verwarren met andere zaken (Interview respondent 6, 2024; Interview respondent 7, 2024). Het is opvallend dat ook de militaire respondenten in opleiding hieromtrent een zeer beperkte kennis hadden (Interview respondent 1, 2024). Een officier, die zich enkele zaken herinnerde over de ordemaatregelen en maatregelen van inwendige orde, wees erop dat de verwarring te wijten is aan de verkeerde interpretatie door het kaderpersoneel en deze dan ook onjuist implementeert (Interview respondent 3, 2024). Het is opvallend te merken dat ook officieren vaak weinig weten over het verschil. Nochtans genieten zij een uitgebreidere opleiding dan onderofficieren of soldaten. De kennis hiervan blijft vrij beperkt in Defensie.

3.1.4. Militair strafrecht

Militairen vallen onder het normale Belgische Strafwetboek. Echter, zij moeten ook rekening houden met het militair strafrecht, dat specifieke overtredingen beschrijft die alleen militairen kunnen begaan. Deze overtredingen hebben voornamelijk te maken met hun plicht om te dienen, zoals desertie, muiterij, verraad en spionage (d'Argent, 2003). Het Militair Strafwetboek van 1870³ voorziet enkele bijzondere straffen, zoals de militaire gevangenisstraf, degradatie en militaire afzetting. Militair strafrecht en tuchtrecht zijn nauw met elkaar verbonden. Operationele tuchtovertredingen kunnen worden beschouwd als gedepenaliseerde overtredingen van militair strafrecht. Bij een milde overtreding kan de strafrechter een tuchtstraf opleggen in plaats van de eerder genoemde bijzondere straffen (Claerman & Tuts, 2022). Het militair recht is van toepassing op alle leden van de strijdkrachten, inclusief burgerpersoneel dat voor de strijdkrachten werkt (d'Argent, 2003). In vreedstijd worden zaken van het militair strafrecht behandeld door een burgerlijke strafrechter, dit omdat de militaire rechtbanken sinds 2003 zijn afgeschaft. Deze militaire rechtbanken worden behouden in oorlogstijd⁴. Er wordt echter betwijfeld of burgerlijke strafrechters de nuances en complexiteit van het militaire strafrecht volledig begrijpen (Gerits, 2009).

³ Wet van 27 mei 1870 houdende het Militair Strafwetboek, BS 4 juni 1870

⁴ Wet van 10 april 2003 tot regeling van de afschaffing van de militaire rechtscolleges in vreedstijd alsmede van het behoud ervan in oorlogstijd, BS 7 mei 2003

Dit laatste kwam ook aan bod tijdens de interviews. Verschillende militaire respondenten hadden hier diverse meningen over. Zo vertelde één respondent dat:

“Een burgerlijke rechter gaat dat volgens mij niet snappen. [...] Ja of hij⁵ gaat hem heel goed moeten verdiepen erin? Maar 9 op 10 denk ik wel niet dat die mannen⁶ tijd hebben voor eigenlijk nog een keer alles van het militaire te snappen ook.”

(Interview respondent 4, 2024)

Ook vertelde één militaire respondent dat de herinvoering van een militaire rechtbank op zich geen slecht idee is (Interview respondent 7, 2024). Andere militaire respondenten vonden het dan weer geen probleem dat een burgerlijke rechter het militair strafrecht uitspreekt in vreedstijd, maar met enige nuance:

“Misschien dat de krijgsraad er dan meer finesse en kennis in kan steken dan een burgerrechter omdat die er ook dichterbij staan en meer besef hebben van wat er allemaal gebeurt. Ik zou ook wel geen probleem hebben als dat een burgerrechter is.”

(Interview respondent 3, 2024)

De respondent uit DJMM haalde aan dat het systeem beter is zoals het nu is (Interview respondent 9, 2024). Een andere militaire respondent vertelde dan weer dat hij vertrouwen had in burgerlijke rechters in het militair strafrecht, maar dat hij ze graag ziet bijgestaan worden door experts vanuit Defensie zelf (Interview respondent 2, 2024). Op zich is dit een interessant idee om uit te voeren. Zo wordt de burgerrechter bijgestaan door een expert in een materie waar de burgerrechter niet standaard rond werkt. Wel moet een kanttekening gemaakt worden rond de onafhankelijkheid van deze expert. Indien deze expert vanuit Defensie zelf wordt aangesteld dan kan dit de onafhankelijkheid van de rechtsgang in gedrag brengen. Indien deze expert extern wordt aangeworven, bijvoorbeeld via een universiteit, dan wordt deze onafhankelijkheid gevrijwaard. Ook de niet-militaire respondenten vonden dit op zich een interessant idee. De geïnterviewde tuchtextpert stelde voor om een cumulatie van het statuut van reservist en openbaar aanklager mogelijk te maken, wat nu nog onmogelijk is⁷. Dit zorgt ervoor dat de openbaar aanklager ook reservist kan zijn en op die manier meer kennis heeft van de normen en waarden van Defensie (Interview respondent 8,

⁵ De respondent verwijst hier naar de burgerlijke rechter

⁶ De respondent verwijst hier naar de burgerlijke rechters

⁷ Art. 293 van de wet van 10 oktober 1967 houdende het Gerechtelijk Wetboek, BS 31 oktober 1967

2024). Daarnaast haalde deze respondent ook aan dat hij graag een herwaardering had gezien van het militair strafrecht, met eventueel nieuwe straffen, aangezien het militair strafrecht volgens hem nu dode letter is door gedateerde terminologie en gebrek aan handhaving:

“Misschien moeten er ook nieuwe militaire misdrijven komen [...]. Bijvoorbeeld ongewenst seksueel gedrag op het werk hé. Dat is een probleem in alle krijgsmachten [...]. Misschien moeten we eens denken van oké, je hebt uw misdrijven aanranding, dit en dat, stel dat we dat in een militaire context hebben. Of nog erger in een operationele context, ‘dial up to elven’ he! Straffen trek maar naar omhoog, maar dagvaarden jongens, dagvaarden!”

(Interview respondent 8, 2024)

De respondent van de vakbond kon bevestigen dat het militair strafrecht nu quasi dode letter is. Hij argumenteerde niet voor een volledige vernieuwing van het militair strafrecht, maar is van mening dat als men goed zou toepassen wat er vandaag bestaat, men veel middelen heeft om de militairen tussen te lijnen te laten lopen. Volgens de respondent moet men het warm water niet opnieuw uitvinden (Interview respondent 10, 2024).

3.1.5. Vergelijking met burgerlijke tucht

Een korte toelichting van de burgerlijke tucht, is op zijn plaats. Dit omdat deze sterk verschilt van de militaire tucht en de lezer bijgevolg de specificiteit van de militaire tucht begrijpt. ‘Tucht’ is een instrument van een hiërarchische autoriteit binnen een bepaalde maatschappelijke groep. Dit instrument wordt gebruikt om de orde in stand te houden en te herstellen (Devriese, 2021). Het verwijst naar de bevoegdheid van de hogere autoriteit om leden te straffen voor het schenden van de deontologische verplichtingen van de groep (Opdebeek & Coolsaet, 2011).

Daarnaast bestaan er nog diverse andere definities van tucht. Cambier (1974) omschrijft tucht als : *“la prérogative d’un pouvoir qui a dans ses attributions le maintien et le rétablissement de l’ordre au sein d’une société partielle”*. Timmermans (2020) ziet het als een verzameling interne regels waaraan de leden van een beroepsgroep zich moeten houden. Ook in de burgerlijke tucht is de zwaarste vorm van tuchtrecht het ontslag. Als lichtste tuchtsanctie wordt de terechtwijzing gehanteerd. Ook een inhouding van wedde kan worden uitgesproken. Deze mag maandelijks niet hoger zijn dan twintig procent van de netto wedde (Fedweb, 2019). Men heeft in de burgerlijke tucht geen dubbel tuchtsysteem zoals in het militaire tuchtsysteem.

Zijn deze straffen nodig binnen een organisatie? Logischerwijs is rechtshandhaving wel degelijk nuttig. Het is deel van de rechtstaat. Als er geen handhaving is van de normen in de samenleving hebben rechtsregels, buiten een symbolische waarde, niks te bieden (Cromheecke et al., 2000).

Tijdens de interviews werd er gepolst naar de mening van de militairen betreffende hun specifiek tuchtstelsel. Velen zagen geen graten in het feit dat ze een ander tuchtstelsel hadden dan burgers. Ze weten dat Defensie een speciale job is met andere waarden die minder belangrijk zijn in het burgerlijke leven, zoals discipline van kledij of logement (Interview respondent 3, 2024).

3.2. De grote tucht

3.2.1. Inleiding

De hiërarchie binnen de krijgsmacht is duidelijk voelbaar, waarbij leidinggevendenden nog steeds bevelen geven die door ondergeschikten moeten worden uitgevoerd. Dit systeem is diepgeworteld in de militaire structuur en wordt gekenmerkt door een sterke nadruk op gehoorzaamheid (Gerits, 2010). Vooreerst wordt de "grote" tucht, ook wel bekend als de rechtspositionele of statutaire tucht, besproken. Deze heeft tot doel overtredingen aan te pakken die afbreuk doen aan de legitimiteit en de waardigheid van het militaire ambt (Claerman & Tuts, 2022). Deze vorm van tucht streeft ernaar om de statutaire rechtspositie van militairen te laten beoordelen door hogere autoriteiten, die vervolgens bevoegd zijn om de passende statutaire maatregelen te treffen (Gerits, 2010).

3.2.2. De basis

Voor wordt ingegaan op de antwoorden van de respondent rond dit thema, wordt de statutaire tucht kort uitgelegd. Voor een uitgebreidere uitleg wordt naar de bachelorproef verwezen (Vancompernelle, 2023). De basiselementen van de “grote” tucht zijn vastgelegd in de wet van 28 februari 2007⁸. De twee zwaarste tuchtmaatregelen uit de “grote” tucht zijn de tijdelijke ambtsontheffing en de definitieve ambtsontheffing, ook wel de statutaire maatregelen genoemd. Beiden worden uitgesproken door de Minister van Defensie of de Koning. In het geval van de definitieve ambtsontheffing moet er eerst advies gevraagd worden aan een onderzoeksraad. Deze bestaat uit vijf militairen die een hogere graad hebben dan de betrokken militair. Sinds 2007 is de financiële sanctie, waarbij een deel van het salaris wordt ingehouden, opnieuw in gebruik genomen

⁸ Wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen en kandidaat militairen van het actief kader van de Krijgsmacht, BS 10 april 2007

na enkele decennia van afwezigheid. Deze straf impliceert dat minimum twee procent tot maximum tien procent van een maandelijks loon kan worden afgetrokken (Gerits, 2010).

Voor de invoering van de wet in 2007 was het bijna altijd de Koning of de Minister van Defensie die een statutaire maatregel uitsprak. Tegenwoordig is het echter ook mogelijk voor een lagere tuchtoverheid, specifiek de Directeur-Generaal Human Resources van de Defensiestaf, om een loonbeslag op te leggen. Dit is mogelijk omdat het over de minst zware tuchtstraf binnen de "grote" tucht gaat. Opmerkelijk is dat ook na 2007 wordt vastgehouden aan de zienswijze dat enkel tegen een lagere tuchtoverheid (en dus alleen tegen de inhouding van wedde) een georganiseerde beroepsmogelijkheid mogelijk is (Gerits, 2010). Bij elke stap van de procedure kan de beklaagde wel verweer aantekenen, maar een echt georganiseerd beroep is niet mogelijk.

Tijdens de interviews met de militaire respondenten werd hun mening gevraagd naar dit gegeven. De militaire respondenten reageerden meestal verbaasd. Zij wisten niet dat dit het geval was. Nadien reageerden ze eerder gelaten dan verontwaardigd (Interview respondent 1, 2024). Een andere militaire respondent haalde aan dat, indien de onderzoeksraad betrokken wordt, het niet de eerste keer is dat het individu in kwestie een overtreding begaat. Bijgevolg vond deze militaire respondent het niet erg dat er geen beroepsmogelijkheid was tegen de definitieve ambtsontzetting:

“De militairen beschermen zichzelf heel hard op dat vlak zeker qua tucht. Er moet echt al heel veel gebeurd zijn. Dat is niet je eerste kans dan. Het is niet van: “Ik heb iets verkeerd gedaan, ik ga nu buiten gesmeten worden”. Het is je vierde, vijfde of zesde kans. “

(Interview respondent 2, 2024)

3.2.3. Resultaten interviews

Het is ook opvallend dat enkele militaire respondenten nauwelijks bekend waren met het bestaan van de onderzoeksraad (Interview respondent 7, 2024). De andere militairen hebben vooral wilde verhalen gehoord over deze raad, maar hebben geen concrete kennis over de onderzoeksraad (Interview respondent 6, 2024). Eén militaire respondent wist iets van deze raad. Dit door het feit dat er voor het interview een procedure is geweest met een kennis van hem (Interview respondent 4, 2024).

Het leek de onderzoeker interessant om naar de mening te vragen van de militaire respondenten rond een objectief of subjectief tuchtorgaan. Deze onderzoeksraad kan immers als een objectiever tuchtorgaan gezien worden dan de korpscommandant (zie verder). De onderzoeker vroeg aan de

militaire respondenten als zij de voorkeur genieten voor een objectiever orgaan die verder van de militairen afstaat of een subjectiever orgaan die eventueel meer beïnvloed kan worden. De militairen antwoordden genuanceerd. Zo gaven twee militaire respondenten aan dat ze liever een tuchtorgaan hebben die dicht bij hen staat. Ze denken dat deze meer in hun voordeel uitspraken doet, zeker als het over kleine zaken gaat (Interview respondent 1, 2024; Interview respondent 4, 2024). Het is interessant om te zien dat een andere militair dezelfde argumentatie gebruikt om te pleiten voor een objectiever orgaan als het over zware feiten gaat. Zo wil hij vermijden dat, indien zijn korpscommandant de tucht zou uitspreken, deze allemaal zaken ingefluisterd krijgt (Interview respondent 2, 2024). Een andere militaire volgt deze argumentatie en pleit in het algemeen voor een objectiever orgaan. Ze heeft al te veel kaderleden gehad die gewoon hun ‘goesting’ deden. Bovendien vertrouwt ze erop dat een objectief tuchtorgaan een meer doorgedreven opleiding heeft genoten op vlak van tucht (Interview respondent 3, 2024). Een quote van een militaire respondent, die dezelfde mening deelt, toont aan dat sommige kaderleden soms gewoon hun zin doen:

“...ik nu het gevoel had dat mijn compagniecommandant en mijn korpscommandant... Dat ze...Ja ze zochten iets om iets te zoeken voor hen beter te laten merken naar boven [...]. Dat is meer het gevoel dat ik had [...]. Dus ik had op dat moment wel liever iemand meer objectief ...”

(Interview respondent 7, 2024)

Over het algemeen kiezen de militairen om voor kleine zaken, waar het duidelijk is wat er gebeurd is, een subjectiever orgaan te laten sanctioneren en bij zwaardere feiten een objectief orgaan in te schakelen (Interview respondent 5, 2024; Interview respondent 6, 2024). Op deze manier verkiezen ze de situatie zoals ze nu is.

3.3. De kleine tucht

3.3.1. Inleiding

De "kleine" tucht wordt ook wel aangeduid als operationele of korpstucht (Claerman & Tuts, 2022). Deze “kleine” tucht wordt geregeld in de Tuchtwet van 1975 en het Tuchtreglement. Het tuchtreglement bestaat uit verschillende omzendbrieven van de Algemene Directie Human Resources van de Defensiestaf. De korpstucht is bedoeld om de operationele effectiviteit van militaire eenheden te handhaven onder toezicht van lokale militaire autoriteiten (Gerits, 2010). Het stelt deze autoriteiten in staat onmiddellijk op te treden tegen ongedisciplineerd gedrag, zoals onder andere het lekken van geheime informatie, het niet respecteren van superieuren of het verbod op

staken (Claerman & Tuts, 2022). Militairen worden ook verwacht moedig te dienen, de militaire voorschriften na te leven, initiatief te tonen bij de uitoefening van hun functie enzovoort (Gerits, 2010). De bevoegdheid om tuchtstraffen op te leggen ligt bij de lokale militaire tuchtoverheden, zoals korpscommandanten, detachementscommandanten en eenheidscommandanten. De doelstellingen van de "kleine" tucht zijn preventief, gedrag sturend, taak beschermend, normen- en waardenbevestigend, zuiverend, vertrouwenwekkend en depenaliserend (Gerits, 2010; Langemeijer, 1976). In tegenstelling tot het verleden maakt de Tuchtwet geen onderscheid meer tussen verschillende rangen, zoals officieren en onderofficieren. In 2007 zijn er verschillende tuchtvergrijpen van de "kleine" tucht overgeplaatst naar de "grote" tucht. De wetgever ontdekte echter in 2009 dat dit voor diverse juridische obstakels zorgde en schakelde terug⁹ (Gerits, 2010).

3.3.2. De basis

Ook hier is het nodig om kort in te gaan op de basis van de "kleine" tucht. Voor een uitgebreide omschrijving verwijst de onderzoeker andermaal naar de bachelorproef (Vancompernelle, 2023). De Tuchtwet is zowel in oorlogs- als vreedstijd van toepassing. De *ratio temporis* bevat geen beperkingen. In artikelen 1 tot 4 regelt de wet op wie ze van toepassing is (*ratio personae*). Het gaat hier om de militairen in dienstperiode, het reservekader, de andere militairen, iedereen met een militaire graad in oorlogstijd en de militairen die niet tot vorige categorieën behoren maar wel militaire kledij dragen. Op vlak van *ratio materia*, op welke feiten de korpstucht van toepassing is, laat Defensie veel discretionaire ruimte toe. De wetgever heeft niet elk tuchtmisdrijf gedefinieerd. Dit terwijl vooral het Tuchtreglement de verkeerde schijn opwekt van limitatief te zijn. Waar de Tuchtwet van toepassing is (*ratio loci*), wordt niet vermeld in de Tuchtwet. Het geldt dus in België, maar ook in het buitenland (Gerits, 2010).

Er bestaan gewone tuchtvergrijpen en oneigenlijke tuchtvergrijpen. De eerste zijn de in de Tuchtwet geregelde plichten en verboden voor de militair. Hier volgen enkele voorbeelden van plichten: de plicht om afwezigheid door gezondheidsredenen te wettigen¹⁰, de plicht tot correcte

⁹ Wet van 26 april 2009 tot wijziging van diverse wetten betreffende het statuut van de militairen, BS 25 mei 2009

¹⁰ Art. 10ter, van de Wet van 14 januari 1975 houdende het tuchtreglement van de Krijgsmacht, BS 1 februari 1975

gezagsuitoefening en correct gedrag tegenover de meerdere¹¹, de plicht om in bijzondere gevallen binnen bepaalde territoriale grenzen te verblijven¹² en de plicht om de morele en de materiële belangen van de Staat te behartigen¹³. Voorbeelden van verboden zijn dan weer: het verbod tot onrechtmatige afwezigheid tijdens dienst¹⁴, het absoluut stakingsverbod¹⁵ enzoverder (Gerits, 2010). Al deze tuchtvergrijpen staan ook in het Militair Strafwetboek. De oneigenlijke tuchtvergrijpen zijn dan weer vergrijpen die in principe door een strafrechter moeten gesanctioneerd worden (Gilissen, 1976). De wetgever heeft echter besloten om deze vergrijpen buiten de bevoegdheid van de strafrechter te plaatsen en in plaats daarvan de behandeling toe te wijzen aan militaire tuchtautoriteiten. Het voordeel hiervan is dat het meestal kleine misdrijven zijn die de maatschappij hoogstwaarschijnlijk niet zou vervolgen. Ook komt het vergrijp niet op het strafblad van de militair. Voorbeelden van oneigenlijke vergrijpen zijn: het verbod op verkoop, weggeven, uitwisselen van kleine uitrustingsstukken¹⁶, kleine diefstallen ten nadele van de andere militairen of van de Staat¹⁷ en twisten/baldadigheid te wijten aan onstuimigheid¹⁸. Daarnaast vinden er nog verschillende (kleinere) tuchtvergrijpen hun juridische basis in verschillende reglementen (Gerits, 2010).

¹¹ Art. 11 van de Wet van 14 januari 1975 houdende het tuchtreglement van de Krijgsmacht, *BS* 1 februari 1975

¹² Art. 14bis van de Wet van 14 januari 1975 houdende het tuchtreglement van de Krijgsmacht, *BS* 1 februari 1975

¹³ Art. 17 van de Wet van 14 januari 1975 houdende het tuchtreglement van de Krijgsmacht, *BS* 1 februari 1975

¹⁴ Art. 10 van de Wet van 14 januari 1975 houdende het tuchtreglement van de Krijgsmacht, *BS* 1 februari 1975

¹⁵ Art. 175 van de Wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen en kandidaat militairen van het actief kader van de Krijgsmacht, *BS* 10 april 2007

¹⁶ Art. 21, § 2, 1° van de Wet van 14 januari 1975 houdende het tuchtreglement van de Krijgsmacht, *BS* 1 februari 1975

¹⁷ Art. 21, § 2, 3° van de Wet van 14 januari 1975 houdende het tuchtreglement van de Krijgsmacht, *BS* 1 februari 1975

¹⁸ Art. 21, § 2, 2° van de Wet van 14 januari 1975 houdende het tuchtreglement van de Krijgsmacht, *BS* 1 februari 1975

De verschillende straffen van de “kleine” tucht zijn, in stijgende vorm van ernst, de terechtwijzing¹⁹, de vermaning²⁰, het consigne²¹ (waarbij de militair ook buiten de diensturen aanwezig moet zijn bij de eenheid op kazerne en niks van de ontspanningsinfrastructuur mag gebruiken), het eenvoudig arrest²² (waarbij men aanwezig moet zijn op kazerne tijdens en ook na de diensturen, deel moet nemen aan diensten van algemeen belang en bovendien geen gebruik mag maken van de ontspanningsinfrastructuur voor één tot acht dagen) en het zwaar arrest (waarbij de militair in afzondering wordt opgesloten na de diensturen (uitzonderlijk tijdens) voor één tot vier dagen)²³. Alle straffen, buiten de terechtwijzing, worden ingeschreven in het tuchtrechtelijk strafblad (Gerits, 2010; Vande Casteele, 2009).

De bevoegdheid tot het opleggen van deze tuchtstraffen ligt bij de hiërarchisch meerdere (Gerits, 2010). Zoals hierboven reeds vermeld, vinden de militaire respondenten van deze masterproef het een goede zaak dat de bevoegdheid van kleine tuchtvergrijpen bij autoriteit ligt die dicht bij de militair staat. De verjaringstermijn voor de tuchtvergrijpen is één jaar²⁴. Dit is een vrij lange termijn, rekening houdend met het feit dat de “kleine” tucht vooral dient voor snelle ingrepen. Er mogen geen meerdere tuchtstraffen worden opgelegd voor samenhangende feiten. Het principe *non bis in idem* geldt immers in het tuchtrecht. Dit betekent niet dat een tuchtvergrijp niet op verschillende manieren gestraft mag worden. Zo kan een tuchtvergrijp gestraft worden met een strafrechtelijke sanctie en een tuchtstraf, een ordemaatregel en een tuchtstraf, een tuchtstraf wegens een onwettige afwezigheid en een inhouding van salaris voor de periode van onwettige afwezigheid en tuchtrechtelijke en civielrechtelijke aansprakelijkheid. Een combinatie van “kleine” en “grote” tuchtstraffen is ook toegelaten²⁵ (Gerits, 2010).

¹⁹ Art. 23 van de Wet van 14 januari 1975 houdende het tuchtreglement van de Krijgsmacht, BS 1 februari 1975

²⁰ Art. 24 van de Wet van 14 januari 1975 houdende het tuchtreglement van de Krijgsmacht, BS 1 februari 1975

²¹ Art. 25 van de Wet van 14 januari 1975 houdende het tuchtreglement van de Krijgsmacht, BS 1 februari 1975

²² Art. 26 van de Wet van 14 januari 1975 houdende het tuchtreglement van de Krijgsmacht, BS 1 februari 1975

²³ Art. 27 en art. 28 van de Wet van 14 januari 1975 houdende het tuchtreglement van de Krijgsmacht, BS 1 februari 1975

²⁴ Art. 42 van de Wet van 14 januari 1975 houdende het tuchtreglement van de Krijgsmacht, BS 1 februari 1975

²⁵ RvS 14 december 1984, nr. 24.910 en RvS 24 november 1995, nr. 56.431

De procedure van eerste aanleg loopt hoofdzakelijk mondeling. Bij de schriftelijke procedure is er een formele motiveringsplicht. De procedure start met een informatieverslag dat wordt opgemaakt door de eenheidscommandant. De tuchtoverheid kan daarna beslissen om voor de tuchtvordering een onderzoek in te stellen. Als na dit onderzoek de tuchtoverheid vindt dat een tuchtvervolgging noodzakelijk is, maakt ze een inleidend verslag over aan de militair. De militair kan vervolgens een verweerschrift indienen. Over de bijstand van een advocaat spreken het Tuchtbesluit²⁶ en het Tuchtreglement elkaar tegen. Het Tuchtbesluit laat maar in sommige gevallen een advocaat toe, terwijl dit in het Tuchtreglement altijd wordt toegelaten. De “kleine” tucht heeft een snelrecht karakter. Zo kan er al binnen de zes uur bestraft worden tijdens de diensturen (tussen 22 uur en 8 uur dus niet). Op missies is dit echter niet zo eenvoudig aangezien men daar niet de normale diensturen hanteert. Een militair kan ook beroep aantekenen tegen de beslissing. Bij beroep kiest men om de volledige zaak over te geven naar een hogere autoriteit. De beroepsprocedure kan gericht zijn tegen de straf zelf of tegen de motivering ervan (Gerits, 2010).

Tijdens het interview met de experts kwam aan bod dat deze “kleine” tucht als volkomen onfunctioneel wordt ervaren, zeker sinds het afschaffen van de dienstplicht. Ze dragen onvoldoende bij aan het doel van de korpstucht (Interview respondent 8, 2024; Interview respondent 11, 2024). Tijdens de interviews werd er niet ingegaan op zaken die specifiek zijn voor de “kleine” tucht. Echter zijn er verschillende zaken aan bod gekomen tijdens de interviews die ook gelden voor de “kleine” tucht. Deze zaken worden verder in deze masterproef besproken.

3.4. Militairen op buitenlandse missie

3.4.1. Inleiding

Naast opdrachten in eigen land vervult Defensie ook taken in het buitenland. De militairen in het buitenland moeten rekening houden met extra regels. Bij gewapende conflicten heeft het internationaal humanitair recht (*ius bello*) een belangrijke functie (Bernard, 2022). Het regelt zaken zoals het uitoefenen van vijandelijkheden en het behandelen van gevangenen, gewonden... (David, 2019). Daarnaast kunnen ook uit gewoonte regels optreden, waar het Rode Kruis een lijst van opstelt (Bernard, 2022). Verschillende democratische landen voeren ook een democratische controle op de strijdkrachten uit. Hoewel er geen algemene afspraken zijn van hoe deze controle moet gebeuren,

²⁶ Koninklijk besluit van 19 juni 1980 betreffende de militaire tuchtrechtspleging, BS 8 oktober 1980

zijn er wel gemeenschappelijke factoren die vereist zijn. Zo moet er voldoende transparantie zijn, een constitutionele en wetgevende structuur zijn met gepaste *checks and balances*, een duidelijk omschreven controle over het Ministerie van Defensie en een goed geïnformeerd nationaal debat met substantieel parlementair toezicht (Vandenbossche et al., 2017). Het parlementair toezicht wordt in evaluaties vaak opgedeeld volgens de typologie van S. Dieterich (2009). Sinds Wereldoorlog II is het toezicht in België verschoven van de parlementaire vergadering naar de parlementaire commissies. Daarnaast heeft de Koning onder artikel 167 van de Grondwet ook bevoegdheid om controle uit te oefenen over Defensie (Van Damme et al., 2005; Vandenbossche et al., 2017).

3.4.2. Tucht in het buitenland

Tuchtsancties zijn van essentieel belang, zoals eerder besproken. Zonder deze maatregelen is rechtshandhaving onmogelijk. Bovendien draagt de Staat in bepaalde gevallen de verantwoordelijkheid voor de daden van haar personeel in het buitenland (d'Argent, 1994), waardoor het cruciaal is voor de Staat de mogelijkheid te hebben om grote problemen te voorkomen. In hoeverre de beginselen van dit internationaal humanitair recht geïntegreerd zijn in de disciplinaire voorschriften van de strijdkrachten, is belangrijk voor de effectiviteit van deze disciplinaire voorschriften. Daarnaast speelt de mate van verantwoordelijkheid van de bevelhebber, die een bevel geeft waarbij het internationaal humanitair recht wordt geschonden, een rol bij de effectiviteit van de tuchtsanctie (Renaut, 2008).

Gelet op de recente negatieve berichtgeving over Belgische militairen in het buitenland leek het de onderzoeker interessant te polsen naar het idee dat Defensie strenger straft in het buitenland dan in het binnenland. Ook hier verschillen de standpunten van de militairen. Zo stelde één onderofficier sterk dat er in het buitenland strenger wordt gestraft. De reden hiervoor is volgens hem dat het nu 'voor echt is'. De militair loopt met scherp op zijn wapen en er is een reële dreiging (Interview respondent 2, 2024). Een quote verduidelijkt dit verder:

“Waar dat er op een training scenario of op de kazerne eens een fout kan worden gemaakt en dat kan een keer met de mantel der liefde weggevaagd worden. In een OPS-scenario, omdat je van het idee uitgaat dat je leven afhangt van de mensen rond je, wordt dat niet getolereerd.”

(Interview respondent 2, 2024)

Andere militairen konden dit bevestigen. De militairen haalden volgende redenen aan: de veiligheid bij buitenlandse missies (Interview respondent 2, 2024), het feit dat er in het buitenland vaak meer ongepast gedrag plaatsvindt en de negatieve publiciteit die hiermee gepaard gaat, moet vermeden worden (Interview respondent 4, 2024) en het feit dat men België vertegenwoordigt in het buitenland (Interview respondent 1, 2024). Een quote illustreert dit laatste:

“Je bent een beetje het visitekaartje voor je land. Als de Belgen het daar gaan bont maken dan....”

(Interview respondent 2, 2024)

De tuchtexpert bevestigde dat men in principe strenger moet zijn in het buitenland omdat dit een verzwarend element is. De redenen waarom dit als verzwarend element wordt gezien zijn dezelfde als de militairen hierboven beschreven (Interview respondent 8, 2024; Interview respondent 10, 2024; Interview respondent 11, 2024). De respondent van de politie stelde dat men op gerechtelijk vlak niet strenger is in het buitenland dan in het binnenland (Interview respondent 9, 2024). De vakbondsafgevaardigde wist dan weer te vertellen dat het sterk persoonsgebonden is. Het is sterk afhankelijk van wie de detachementscommandant is in het buitenland en als deze een strenge visie heeft of niet (Interview respondent 10, 2024). Sommige militaire respondenten stelden dan weer dat ze geen verschil zagen tussen binnen-en buitenland. Het is opvallend dat dit het antwoord was van alle geïnterviewde officieren (Interview respondent 3, 2024; Interview respondent 6, 2024; Interview respondent 7, 2024). De reden hiervoor is de onderzoeker onbekend. De geïnterviewde docent zag dan weer vooral een onderscheid tussen een oefening in het buitenland en een echte missie in het buitenland, waarbij men bij het laatste strenger is (Interview respondent 11, 2024).

3.4.3. Tucht aan boord

Omdat drie militaire respondenten lid zijn van de marine was het voor de onderzoeker ook interessant om te polsen naar een eventueel verschil tussen aan boord en aan wal. De militaire respondenten vertelden ook hier dat het vooral rond veiligheid gaat. Zo wordt alcohol ten strengste verboden. Dit voor de simpele reden dat men niet goed functioneert onder invloed. Zo is het moeilijk om onder invloed het schip de sturen, te navigeren of branden te blussen (Interview respondent 6, 2024). Hoewel dit logisch lijkt, komt het toch voor dat matrozen aan boord onder invloed zijn van alcohol (Redactie & Belga, 2024). Daarnaast leeft men ook met veel mensen samen op een kleine ruimte. Dit kan snel voor wrevel zorgen en daarom is men soms strenger op kleinere zaken. Dit

wordt dan bestraft onder gebrek aan discipline (Interview respondent 6, 2024). De straffen die dan worden gegeven zijn niet altijd tuchtstraffen zoals ze worden voorgeschreven door de wet. Zo stelde een militaire respondent dat iedereen die iets misdaan heeft op een lijst komt te staan en indien een onaangename taak moet uitgevoerd worden men mensen van deze lijst neemt. Voorbeelden zijn verplicht aan boord blijven om een hogere officier gezelschap te houden of verplicht deelnemen aan een parade in plaats van de stad te ontdekken waar men aangemeerd is (Interview respondent 5, 2024).

Er moet vermeld worden dat er volgens een militair respondent ook een “zelfregulerend systeem” heerst aan boord. Hierbij geven medebewoners van het schip sneller commentaar op gedrag van een persoon dat als onwenselijk wordt ervaren. Hierdoor komt het dan minder snel tot tucht omdat het probleem wordt aangepakt voor dat tucht van toepassing kan zijn. De reden hiertoe is opnieuw de compacte leefruimte. Men kan het zich niet veroorloven dat één persoon de hele boel verziekt. Escalatie wordt direct in de kiem gesmoord (interview respondent 6, 2024). Een andere officier gaf ook aan dat ze de perceptie heeft dat men aan boord strenger is. Dit door het feit dat men voor lange tijd met velen in een kleine ruimte moet leven (Interview respondent 3, 2024).

3.5. Algemene bevindingen interviews

In het volgende deel worden de algemene antwoorden van de respondenten behandeld. Dit krijgt een apart hoofdstuk omdat het volgens de onderzoeker onmogelijk is deze diverse antwoorden onder een ander onderdeel te plaatsen. De antwoorden van de respondenten hebben betrekking tot zowel de “grote” als “kleine” tucht.

3.5.1. Ervaring en kennis van tucht

Over het algemeen is elke militaire respondent buiten één onderofficier al in contact gekomen met wat gezien kan worden als tucht. Niet elke militaire respondent kwam echter in aanraking met een officiële tuchtstraf. Het gebruik van fysieke straffen of het uitdelen van bepaalde onaangename taken zonder de officiële procedure te volgen als reactie op kleine zaken, zoals tegenspreken tegen een meerdere, is vrij courant (Interview respondent 4, 2024; Interview respondent 5, 2024).

Het werd reeds duidelijk in de bachelorproef dat kennis over tucht bij de militairen schaars is (Vancompernelle, 2023). Om hier dieper op in te gaan werd in het begin van elk interview gepeild naar de kennis van de militaire respondenten over hun tuchtstelsel. Hiervoor gaven ze zichzelf een cijfer op 10. Het laagste cijfer was 2 (Interview respondent 3, 2024) en het hoogste 8. Dit hoge cijfer

is het gevolg van het feit dat de militaire respondent recent zelf een tuchtprocedure had doorlopen. Dit geeft de militaire respondent ook zelf aan in haar interview (Interview respondent 7, 2024). Wat opvallend is, is dat het gemiddelde over alle zeven de militaire respondenten 4,8 is. Dit is aanzienlijk laag. Volgens de vakbondsafgevaardigde is dit nog een overschatting:

“Ik denk dat dat nog een zeer...zij hebben zichzelf een zeer milde score toegekend denk ik. [...] doorgaans is mijn ervaring dat... ik zou hoogstens een 1 of een 2 op 10 geven.”

(Interview respondent 10, 2024)

Het is volgens de onderzoeker belangrijk dat de militair zijn/haar tucht zeer goed kent. Dit door de specificiteit, de gevolgen en de context. Een doorgedreven cursus in de opleiding lijkt de onderzoeker dan ook aangewezen. Er werd in de interviews gevraagd naar de opleiding van de militair en hoeveel men daar geleerd heeft over het militair tuchtstelsel in België. De militairen gaven aan dat ze iets hadden geleerd, maar dat deze zaken snel vergeten worden (Interview respondent 3, 2024). Dit kan verklaard worden door het feit dat de cultuur veranderd is (Interview respondent 10, 2024) en dat tucht niet als het meest belangrijke wordt gezien:

“Voldoende ja...Er wordt een basis van gegeven maar natuurlijk dat is ...militair recht dat is ook een vak apart dus die basisdingen worden wel meegegeven maar er wordt daar niet veel tijd aan gespendeerd. Dat is ook niet de essentie.”

(Interview respondent 2, 2024)

Eén onderofficier vond dat tijdens de opleiding wel voldoende werd stilgestaan bij de tuchtmaterie. Hij haalde wel aan dat deze kennis vooral werd getest via herhaling waarbij de reglementen vanbuiten moesten worden geleerd en dan zo werden opgevraagd (Interview respondent 5, 2024). Uit de verschillende interviews werd duidelijk dat de kennis van de militaire respondenten over de tucht vooral *on the job* werd vergaard. In één interview werd dit ook expliciet vermeld (Interview respondent 6, 2024). Als de onderzoeker vroeg of de militaire respondent graag meer wou weten over de militaire tucht was het antwoord meestal negatief. De meeste militairen vertrouwen erop dat ze, indien ze kennis nodig hebben over tucht, ze snel de regels kunnen opzoeken (Interview respondent 3, 2024) of zich kunnen laten bijstaan door vakbondsmedewerkers (Interview respondent 1, 2024). Eén onderofficier haalde aan dat hij graag elk jaar nogmaals de basis zou krijgen (Interview respondent 2, 2024).

Volgens de tuchtexpert is er meer nood aan kennis van tucht bij de militairen, zeker bij de tuchtoverheden van de “kleine” tucht. Hij haalt aan dat militairen bij het uitvoeren van tuchtprocedures blokkeren uit angst om iets mis te doen door gebrek aan kennis. Dit heeft tot gevolg dat vaak lichte straffen worden gegeven, zeker als de militair in beroep gaat of de hulp inschakelt van de vakbond (zie later). De respondent bevestigt dat de tuchtmaterie niet als de essentie wordt gezien van het militaire ambt (Interview respondent 8, 2024). De vakbondsafgevaardigde bevestigde dat de basis van alle problemen met tucht eigenlijk het gebrek aan kennis is bij de militairen:

“Als wij geconfronteerd worden met een militair die ons om bijstand vraagt [...] en je stelt vast dat de overheid de ene procedure regel na de andere schendt ja dan is dat een open doel voor ons hé (lacht). Dus met andere woorden...hoe kunt ge nu geloofwaardig iemand sanctioneren als je zelf de regels niet toepast. Dus dat is eigenlijk...het heeft gewoon te maken met een...met een manifest gebrek aan kennis en ervaring van de chefs...”

(Interview respondent 10, 2024)

3.5.2. Mening over tuchtstraffen

Vervolgens werd er gepolst naar de mening van de militaire respondenten over de tuchtstraffen. Tegen de verwachting van de onderzoeker in werd er in het eerste interview aangegeven dat de militaire respondent vindt dat deze straffen soms te laks zijn. Hij vond dat sommige mensen voor sommige tuchtovertredingen te licht gestraft worden bijvoorbeeld bij het tegenspreken van een meerdere. Hij benadrukt dat Defensie een organisatie is waar hiërarchie zeer belangrijk is. In het bataljon waar deze militaire respondent onderdeel van is, wordt dit volgens hem echter minder gehandhaafd (Interview respondent 1, 2024). Een andere militaire respondent uit hetzelfde bataljon als de eerste respondent gaf dan weer aan dat hij de tuchtstraffen correct vindt (Interview respondent 2, 2024). Hij vindt het positief dat er geen overdreven strenge straffen worden opgelegd:

“Je kan er ook geen gevangenis van maken hé dan blijven de mensen niet. “

(Interview respondent 2, 2024)

De onderzoeker refereerde bij het tweede interview naar het gesprek met de eerste militaire respondent. Beiden waren afkomstig uit hetzelfde bataljon. De militaire respondent uit het tweede interview antwoordde dat doorgaans slechts een mondelinge berisping wordt gegeven, zonder officiële procedure, op het tegenspreken van officieren (Interview respondent 2, 2024). Mogelijks is de eerste militaire respondent van mening dat de tuchtstraffen te mild zijn op het tegenspreken van een meerdere, doordat hij uit zijn ervaring heeft geleerd een mondelinge berisping de vaakst toegepaste maatregel is op dit vergrijp en er geen officiële sanctie aan gekoppeld wordt.

Over het algemeen kwam bij de andere militaire respondenten ook aan bod dat zij de tuchtstraffen soms te laks vonden. Zo moet er al veel gebeuren voor men een officiële tuchtsanctie krijgt:

“...een officiële sanctie bij Defensie, dan komt er in 9 van de 10 niks van. Je moet eigenlijk al heel veel uitspoken bij Defensie voor eigenlijk, bij wijze van spreken, buiten te vliegen. Ja, dat is algemeen geweten over heel Defensie zo dus: te zwak.”
(Interview respondent 4, 2024)

Zo gaf één militaire respondent een voorbeeld waarom hij de tuchtsanctie te laks vond. Hij vond het niet correct dat een persoon die een zwaar arrest krijgt en dus in afzondering wordt geplaatst zozegd overuren werkt en doorbetaald wordt (Interview respondent 5, 2024).

Een andere militaire respondent gaf ook aan dat een straf een meerwaarde moet betekenen. Een weekend op de kazerne blijven als straf, is geen nuttige meerwaarde. Hij vindt ook dat bepaalde straffen niet meer van deze tijd zijn (Interview respondent 6, 2024).

3.5.3. Strenger voor officieren?

Officieren dienen zich ook aan de normen en waarden van nationale legers te houden (Boe, 2014), ook in België. Officieren hebben bovendien een voorbeeldfunctie (den Dulk & Hansen, 2019). De onderzoeker vroeg zich af als deze voorbeeldfunctie ervoor zorgt dat officieren strenger worden aangepakt op vlak van tucht. Een officier van de marine gaf aan dat officieren naar zijn mening gelijk worden behandeld (Interview respondent 6, 2024). Een officier van de landmacht was dan weer zeer stellig en zei dat men zeker strenger is voor officieren. Niet alleen voor overtredingen die

zij zelf maken, maar ook voor diegene van de mensen die onder de officier staan (Interview respondent 7, 2024). Dit is het tegengestelde van het oud militaire gezegde “shit rolls downhill” (Axelrod, 2013). Bij deze tegenstelling wordt de officier verantwoordelijk gehouden voor de fouten van zijn/haar manschappen (Davis, 2008). De quote van de respondent verduidelijkt dit verder:

“Omdat wij toch het hoger kader zijn, zijn wij verantwoordelijk voor de controle van alles en daardoor gaan ze zeggen van: ‘ja oké uw mannen hebben dat gedaan. Misschien zit gij er niet direct bij betrokken, maar toch zult gij er voor mogen boeten.’”

(Interview respondent 7, 2024)

De reden die ze hier voor gaf is dat ze als officier verantwoordelijk is voor de mensen die onder haar staan. Als eindverantwoordelijke moet ze de overtreding opmerken en direct handelen. Doordat ze de overtreding niet heeft opgemerkt of er niks aan heeft gedaan is zij ook in fout (Interview respondent 7, 2024). Een andere officier van de luchtmacht kon geen antwoord geven op de vraag als men strenger is voor officieren. Het verschil tussen de officieren is mogelijk te vinden in hun verschillende componenten van Defensie waar ze te werk gesteld zijn. Een beperking bij deze vraag is dat ze enkel werd gesteld aan de militaire respondenten met de graad officier. Het kan nuttig zijn deze vraag ook te stellen aan de respondenten met een andere graad. Dit kan een mogelijk voorstel zijn voor opvolgend onderzoek.

3.5.4. Verschillen in theorie en praktijk

Hoewel duidelijke wetten en reglementen bestaan die de tuchtprocedure en tuchtstraffen regelen, wordt er in de praktijk soms van deze regels afgeweken. Er werden reeds diverse voorbeelden van verschillen tussen theorie en praktijk van het tuchtrecht aangehaald. In dit deel wordt er verder ingegaan op het verschil tussen de regels en de praktijk en de redenen hiervoor.

Over het algemeen stellen de militaire respondenten dat er wel degelijk een verschil is tussen de voorgeschreven regels en de praktijk. Dit vaak voor kleine zaken. De militairen gaven diverse voorbeelden. De fysieke alternatieve straffen zoals lange afstanden sluipen (Interview respondent 4, 2024) en de eerder aangehaalde ceremoniële alternatieve straffen (Interview respondent 5, 2024) zijn voorbeelden. De tuchtextpert gaf aan dat hij niet verbaasd is over het bestaan van deze onofficiële straffen omdat men naar alternatieven zoekt voor de inefficiënte korpstucht (Interview

respondent 8, 2024). De vakbondsafgevaardigde meent dat het wijdverspreide gebruik van deze alternatieve straffen voornamelijk te wijten is aan het gemak ervan, waarbij men zich niet hoeft te wagen aan de tijdrovende en ingewikkelde procedures die gepaard gaan met officiële tuchtrechtelijke maatregelen (Interview respondent 10, 2024). De docent gaf aan dat dit in het voordeel kan spelen van de militair. Hiermee wordt een vermelding in het tuchtdossier vermeden (Interview respondent 11, 2024). Ook bij officiële straffen is er een verschil. Zo moest één officier een weekend nablijven en had hij het gevoel dat zijn kaderleden dit weekend speciaal ingepland hadden op zijn verjaardag, terwijl dit perfect vroeger had gekund:

“...maar tot op vandaag verdenk ik ze er wel van om zo wat gekeken te hebben wanneer het slecht uitkwam voor mij hè.”

(Interview respondent 6, 2024)

Het belang van netwerken werd ook duidelijk tijdens de interviews. Een officier illustreerde dit met een voorbeeld uit haar eigen ervaring. Ze vertelde over een kandidaat die ze moest beoordelen tijdens een militaire initiatiefase (MIF). Tijdens deze fase constateerde de officier dat de kandidaat niet voldeed aan de normen en waarden van Defensie, en buisde ze de kandidaat karakterieel. Daarom adviseerde de officier dat de kandidaat moest stoppen met de opleiding (Interview respondent 7, 2024). Echter ging de kandidaat in beroep:

“...en toch...heeft hij toch iemand kunnen vinden, een kolonel, om hem te beschermen en daar²⁷ hebben ze gezegd van “ja, maar als die kolonel dan zegt ja, dan gaan we hem gewoon laten” en nu is hij nog steeds binnen Defensie terwijl die kerel, ja totaal zijn plaats niet heeft.”

(Interview respondent 7, 2024)

Hoewel bovenstaande voorbeeld betrekking heeft op een evaluatie en niet op tucht, merkte de tuchtextpert op dat een vergelijkbare situatie zich ook kan voordoen in het kader van tuchtprocedures (Interview respondent 8, 2024). Ook andere zaken zoals de cultuur waarin fouten worden getolereerd maar wel gecorrigeerd om te voorkomen dat ze zich herhalen in actieve

²⁷ De respondent verwijst hier naar een commissie die moet oordelen als de kandidaat zijn opleiding mag verder zetten of niet

gevechtssituaties, spelen een rol. Bovendien wordt er rekening gehouden met het vermijden van straffen die in het tuchtdossier van de militair terechtkomen, omdat dit de promotiekansen belemmeren. Ook beschermen de militairen zichzelf zeer sterk en is het belangrijk als militair om jezelf in te dekken (Interview respondent 2, 2024). Vaak wordt pas bij herhaalde overtredingen die onderhevig zijn aan disciplinaire maatregelen, ingegrepen (Interview respondent 4, 2024). Daarnaast is volgens één officier de verkeerde implementatie van de regels door het kader ook een reden waardoor er een verschil is tussen theorie en praktijk (Interview respondent 3, 2024). Als laatste wordt de vakbond als sterk en competent ervaren waardoor de tuchtstraf meestal lager is dan initieel uitgesproken door de tuchtoverheid (zie later) (Interview respondent 2, 2024; Interview respondent 4, 2024).

Verdere verklaringen worden gevonden in het verschil in handhaven van de hiërarchie, wat bij sommige eenheden meer strikt gebeurt dan bij andere (Interview respondent 1, 2024; Interview respondent 5, 2024). Andere oorzaken zijn de verschillen in cultuur (Interview respondent 2, 2024), variaties in handhaving van discipline (Interview respondent 4, 2024) en het gebrek aan kennis onder de kaderleden zelf (Interview respondent 3, 2024). Het willen vermijden van lange procedures door de tuchtoverheid, wat vaak resulteert in het sluiten van compromissen (Interview respondent 8, 2024) en het gebruik van netwerken (zie boven en verder), hebben ook een invloed. Ook de persoonlijkheid en visie van de korpscommandant die de tucht uitspreekt heeft ook een grote invloed, zeker bij de korpstucht (Interview respondent 10, 2024). Een laatste reden die één officier vernoemt, is een verandering van de korpscommandant. Wanneer er een mutatie plaatsvindt van de korpscommandant, tracht de zittende commandant vaak zijn/haar eenheid op orde te krijgen voordat de nieuwe commandant aantreedt. Dit kan resulteren in strenger optreden van de huidige korpscommandant gedurende zijn/haar resterende termijn bij zijn/haar huidige eenheid (Interview respondent 7, 2024).

Over het algemeen gaven de militaire respondenten aan dat verschillen tussen theorie en praktijk enkel bij kleine overtredingen voorkomen, waar de straf sowieso relatief weinig gevolgen heeft voor de militair in kwestie. Bij grotere overtredingen vinden de militaire respondenten het altijd heel duidelijk wat de regels en de eventuele gevolgen ervan zijn (Interview respondent 6, 2024). De onderzoeker zelf is van mening dat de verschillen in theorie en praktijk ook bij grote overtredingen te vinden zijn. Deze mening is gebaseerd op de voorbeelden die de respondenten gaven tijdens de interviews (Interview respondent 1, 2024; Interview respondent 5, 2024; Interview respondent 7, 2024; Interview respondent 10, 2024).

3.5.5. Verschillen tussen componenten, eenheden, locaties en taalgroepen

Zoals hierboven uitgelegd kan in sommige gevallen een verschil tussen theorie en praktijk worden gevonden. Bijkomend werd er gepolst naar de eventuele verschillen in tuchtprocedures en tuchtstraffen tussen de verschillende eenheden, locaties, taalgroepen en componenten van Defensie. Een algemene conclusie die kan worden afgeleid uit de interviews is dat de landcomponent strenger is dan de marine- of luchtcomponent, zeker tijdens de opleiding (Interview respondent 6, 2024, Interview respondent 8, 2024). Aangezien er geen militaire respondent te werk gesteld is in de medische component en de respondenten die deelnamen aan het interview weinig te maken hebben met mensen uit de medische component, kunnen er geen conclusies worden gedaan over deze medische component. Een onderofficier die eerst bij de infanterie diende, maar door medische redenen nu logistiek werk doet bij de marine, bevestigt stellig dat de landcomponent de strengste component is:

“Ja tuurlijk, ja, Ik kan het nu wel zelf weten, want heb in feite eerst bij de infanterie gezeten. Dat was landmacht. Dat was super streng. Voor het minste kreeg je daar onder je voeten en krijgen we straf bij wijze van spreken.”

(Interview respondent 4, 2024)

De militaire respondent haalt aan dat de zeemacht lakser is. Volgens hem is de marine één grote familie en moet een individu al een serieuze misstap begaan voor een straf opgelegd wordt. De respondent vindt dat er bij de marine minder discipline is waardoor men amper straf krijgt. De respondent haalt aan dat zijn ‘bazen’ bij de marine niet snel straffen, wat zeker wel het geval is bij de landcomponent (Interview respondent 4, 2024). Een andere onderofficier bij de marine kon bevestigen dat de landmacht strenger is. Hij schrijft dit toe aan het beperkt aantal officieren in vergelijking met de landmacht. Bijgevolg zijn die officieren beter gekend en hebben die moeite met zich strenger opstellen (Interview respondent 5, 2024). Enkele respondenten gaven dan weer aan dat dit niet zo zwart-wit is (Interview respondent 6, 2024; Interview respondent 10, 2024; Interview respondent 11, 2024). Een officier van de marine haalde aan dat er ook strenge chefs zijn bij de marine en dat de marine dan zeker niet onderdoet voor de landcomponent. Hij gaf wel toe dat er bij de landcomponent meer kans is om een strengere chef te hebben. De militaire respondent verwees hier ook naar het eerder vermelde zelfregulerend systeem (Interview respondent 6, 2024).

Nog een andere officier gaf een duidelijke “rangschikking” van de drie componenten op vlak van striktheid. Ze stelde, zoals alle andere militaire respondenten, de landmacht als de meest strenge component (met bovenaan de ‘gevechtsfuncties’ zoals de paracommando’s), gevolgd door de marine en tenslotte de luchtmacht als minst strenge component:

“Ik zou zeggen meer de landcomponent toch wel dan [...]. Misschien de marine ook nog wat, dat ze wel redelijk, allé bezig zijn met discipline. Maar de luchtcomponent is echt, ja een klucht ik zal het zo zeggen, qua discipline en orde.”

(Interview respondent 7, 2024)

Een onderofficier uit de landcomponent sprak zich ook uit over het verschil tussen eenheden. Zo vermeldde één militaire respondent dat het bij zijn bataljon vrij goed meevalt in vergelijking met de rest van de landcomponent. Bij de meeste infanterie eenheden wordt nog altijd verwacht dat men strikt de militaire etiquette volgt, ook al is men reeds aanzienlijke tijd bij deze eenheid. Indien de militair hieraan verzaakt, volgt er een straf, of die nu officieel is of niet. Ook diverse andere kleine vergrijpen acht de militaire respondent sneller gesanctioneerd in andere eenheden dan in zijn eigen eenheid (Interview respondent 1, 2024). Tijdens het interview gaf hij volgende quote:

“Er is wel een verschil tussen eenheden. [...] En dus kan je bij ons eigenlijk met veel meer weg komen dan dat je bij hen kan weggkomen. Dus ik vermoed wel dat daar een kleiner vergrijp dan wel rapper een straf krijgt dan bij wij bijvoorbeeld.”

(Interview respondent 1, 2024).

Het contrast tussen de locaties werd voornamelijk benadrukt in termen van de locatie van de opleiding en de werkomgeving. De militaire respondenten met de graad officier en opgeleid op de Koninklijke Militaire School (KMS) gaven aan dat er zeker een groot verschil is tussen opleiding en werklocatie. Ze vinden dat de KMS strenger is, zeker in het eerste jaar van de opleiding waar men al voor een ongeopend kamergordijn een straf kan krijgen. De militaire respondent benadrukt dat op de KMS de officieren in opleiding streng worden gecontroleerd en dat er sterk de nadruk wordt gelegd op discipline. Op de huidige werkplek daarentegen, wordt simpelweg verwacht dat de officier zijn of haar werk doet. Indien er extra opleiding nodig is voor specialisatie, wordt verwacht

dat de betreffende officier studeert en slaagt, zonder dat er extra kamer- en kledinginspecties plaatsvinden die op de KMS kunnen leiden tot tuchtsancties (Interview respondent 3, 2024).

Een andere officier gaf aan dat er ook veel afhangt van de promotie-commandant (prom-commandant) tijdens de opleiding. Jaarlijks wordt een nieuwe prom-commandant aangesteld voor de officieren in opleiding. Deze commandant draagt de verantwoordelijkheid voor het toezicht op de leerlingen en het opleggen van eventuele sancties (Interview respondent 6, 2024). Hoewel de invloed van deze prom-commandant volgens de militaire respondent beperkt is, vindt hij toch dat deze een impact kan hebben:

“En daar merkte ik ook wel dat, bijvoorbeeld waarbij je bij de ene prom gewoon wel kon doen, terwijl je dat bij de andere niet kon doen. [...] Maar ja, het blijft natuurlijk ook wel ergens een persoonlijke zaak hoe dat die regels worden toegepast en de ene keer knijpt al eens wat verder zijn oog toe dan de ander. Ja, dat wel.”
(Interview respondent 6, 2024)

De onderofficieren, die hun opleiding genieten in de Koninklijke School voor Onderofficieren (Saffraanberg), gingen tijdens de interviews niet echt in op het verschil qua opleiding en werkplek.

De verschillen tussen opleiding en effectieve werklocatie zijn volgens de onderzoeker te verklaren door het feit dat, als men start met de opleiding, men tot voor kort een ‘gewone’ burger was en zo ook wordt aanzien in Defensie. Zoals reeds enkele malen aangehaald is Defensie een hiërarchische organisatie, die sterk rekt op discipline. Deze discipline moet worden aangeleerd en dit gebeurt tijdens de opleiding. Het is mogelijk dat na de opleiding sprake is van een daling in de handhaving van discipline omdat men nu als volwaardig lid van Defensie wordt gezien. Aan de andere kant lijkt het de onderzoeker ook mogelijk dat het veranderingsproces van burger naar militair soms als een shock wordt ervaren. Eens die shock voorbij is, kan de discipline als lakser ervaren worden. Als laatste reden is het natuurlijk zo dat de militair tijdens zijn/haar opleiding direct en indirect heeft geleerd wat kan en wat niet kan binnen Defensie. De militair in opleiding krijgt daarnaast ook de normen en waarden van Defensie mee en kan zo beter inschatten wat de gevolgen van zijn/haar acties zijn.

Wat vaak aan bod kwam tijdens de interviews is dat sommige militairen een verschil opmerken in striktheid van de tuchthandhaving tussen de taalgroepen, eveneens binnen tweetalige eenheden. Zo vertelde een militaire respondent dat in zijn tweetalige eenheid de Franstaligen het gemakkelijker hebben op vlak van tucht naar zijn gevoel (Interview respondent 1, 2024). Over het algemeen leeft het idee dat Franstaligen meer *à l'aise* zijn (Interview respondent 2, 2024) en Nederlandstaligen veel strenger zijn, ook onder elkaar:

“Een Vlaming zal rapper een Vlaming straffen dan een Waal een Waal.”

(Interview respondent 2, 2024)

De militaire respondent die deze quote gaf benadrukte wel dat hij zelf twijfelt als dit werkelijk het geval is. Hij vermeldt dat de hierboven beschreven situatie zeer weinig gebeurt en vaak de officiële procedure wordt gevolgd (Interview respondent 2, 2024). Enkele andere militaire respondenten bevestigden dit. Binnen Defensie circuleert het gerucht dus dat Franstaligen minder streng worden behandeld (Interview respondent 4, 2024) en dit omdat zij een betere (vriendschappelijke) relatie zouden hebben met hun kader (Interview respondent 6, 2024) zonder dat dit door een van de militaire respondenten persoonlijk werd waargenomen. Twee militaire respondenten gaven in tegenstelling tot hun collega's een volledig omgekeerd antwoord. Zij vonden dat Franstalige militairen harder worden aangepakt door hun Franstalig kader. Dit zijn dan vaak geen officiële tuchtsancties, maar fysieke opdrachten in barre weersomstandigheden (Interview respondent 3, 2024; Interview respondent 7, 2024). Het is dus volgens de onderzoeker moeilijk in te schatten of de bewering correct is dat Franstalige kaderleden minder streng straffen voor Franstalige militairen. Aangezien deze bewering toch wel leeft binnen Defensie kan aangenomen worden dat er toch een vorm van waarheid in zit, maar deze wordt dan weer teniet gedaan door respondent 3 en 7 die een volledig omgekeerd antwoord gaven. Een beperking van deze masterproef is wel dat er enkel Nederlandstalige respondenten werden geïnterviewd. De onderzoeker benadrukt dat de hierboven beschreven onderzoeksresultaten enkel de subjectieve meningen van de respondenten weergeven, zonder dat er kwantitatieve bevestiging is gevonden.

Over het algemeen kan gesteld worden dat er een verschil is in de gevolgde tuchtprocedures en uitgesproken tuchtstraffen tussen componenten, eenheden, locaties en eventueel taalgroepen. De redenen die hiervoor werden aangehaald zijn vaak een verschil in discipline, hiërarchie en cultuur tussen de verschillende componenten, eenheden, locaties en taalgroepen (Interview respondent 1,

2024; Interview respondent 2, 2024; Interview respondent 4, 2024). Deze zaken zijn volgens de docent historisch gegroeid (Interview respondent 11, 2024). De tuchtexpert gaf ook aan dat deze verschillen hem niet verbazen, maar dat het onmogelijk is alles te centraliseren en gelijk te trekken. Er te weinig middelen om een centrale dienst op te richten en geen enkel dossier is hetzelfde (Interview respondent 8, 2024). Ook de vakbondsafgevaardigde bevestigde dat het verschil het gevolg is van cultuur en afstand tussen soldaten en officieren, die bij de verschillende componenten telkens anders is (Interview respondent 10, 2024).

3.5.6. Vakbonden

Er werd al eerder aangehaald dat de militairen de verschillende (militaire) vakbonden als zeer competent benoemen. In dit deel gaat deze thesis verder in op deze vakbonden.

De militairen zijn buitengewoon tevreden over hun vakbonden. Ze worden beschouwd als uiterst competent en de militairen hebben vaak een zeer sterk vertrouwen in hun vakbond. Men vertrouwt erop dat als er iets is, de vakbond dit zal regelen (Interview respondent 1, 2024). In tegenstelling tot de burgerwereld, waar er rond de vakbond soms een negatieve connotatie hangt, waarderen de militairen zeker de vakbonden. Naast hun rol in tuchtprocedures zijn vakbonden ook betrokken bij tal van andere situaties, zoals mutaties en achterstallige betalingen, waarbij militairen echt op hen vertrouwen en van de diensten van de vakbond gebruikmaken (Interview respondent 6, 2024). De militairen vinden ook dat de vakbonden zeer veel kennis hebben over het tuchtrecht, soms meer dan de tuchtoverheid bij Defensie zelf (Interview respondent 4, 2024). Dit heeft tot gevolg dat een tussenkomst van de vakbond meestal leidt tot een strafvermindering, zeker bij de “kleine” tucht (Interview respondent 2, 2024). Maar ook bij de onderzoeksraad vinden de militairen dat de vakbond een rol speelt. Enkele quotes maken dit duidelijk:

“...vanaf je een commissie hebt waar een vakbond bij komt, wat vaak gebeurt. Dan ja dan is er weinig wat de korpscommandant dan nog kan doen. Ze kunnen misschien een kleine straf geven en daar gaat de vakbond mee akkoord gaan, maar dan zal het oppervlakkig moeten zijn. [...] Ze vinden altijd iets. Altijd.”

(Interview respondent 2, 2024)

“Ik ben er vrij zeker van dat het syndicaat of de vakbond die onderzoeksraad overklast. Die mannen zijn...Die mannen weten alle regeltjes van buiten, die mannen weten alles van buiten. En 9 van de 10 ...allé als ik dan verhalen hoor, 9 van de 10 haalt het syndicaat het omdat ze²⁸ daar een foutje gemaakt en omdat ze daar een foutje gemaakt. En ja, dat is goed hè. [...] je gaat nooit perfect alle procedures gevolgd hebben bijna, dat is zo moeilijk. [...] En ja, als zij iets vinden, het syndicaat, en ze gaan er op door dan ga je gewoon geen gelijk halen tegen hen.”
(Interview respondent 4, 2024)

Eén van de redenen hiervoor is natuurlijk het gebrek aan kennis over het tuchtrecht bij de militaire tuchtoverheden. Echter, één onderofficier merkte ook op dat de leden van de tuchtoverheden geen zin hebben in een langdurige procedure en zich daarom snel schikken naar de eisen van de vakbond (Interview respondent 5, 2024). De tuchtextpert bevestigde deze twee zaken (Interview respondent 8, 2024). Daarnaast zijn meerdere experts van mening dat tucht door militairen niet als prioritair ervaren wordt. Samen met de hoge workload zijn dit redenen voor het gebrek aan kennis (Interview respondent 8, 2024; Interview respondent 10, 2024; Interview respondent 11, 2024). Een officier van de landmacht poneerde wel dat de vakbond een militair niet eindeloos zal verdedigen. Als de fout van de militair duidelijk is, zal de vakbond deze overtreding ook niet ontkennen. Volgens de officier zal de vakbond wel streven naar de minste strenge straf (Interview respondent 7, 2024). Een andere onderofficier vond het in sommige gevallen dan weer jammer dat de vakbond altijd ‘wint’. Hij vindt het vooral zuur dat, als het heel duidelijk is dat de persoon in kwestie eigenlijk niet binnen Defensie past, toch kan blijven door bepaalde procedurefouten die ontdekt worden door de vakbond (Interview respondent 4, 2024).

3.5.7. Netwerken in Defensie

Defensie is een zeer hechte groep waar leden onderling een zeer sterke band hebben. Vandaar is het relevant dieper in te gaan op een mogelijks effect van het groepsfunctioneren op de tuchthandhaving.

Over het algemeen vonden alle militaire respondenten dat Defensie als één grote familie kan worden gezien. Bijgevolg zorgt dit ervoor dat er snel verhalen de ronde doen. Zo blijkt uit interviews dat wanneer iemand een mutatie ondergaat, hetzij vrijwillig hetzij verplicht door tucht, de (al dan niet correcte) informatie over de persoon en de reden voor de overplaatsing al bekend is bij de nieuwe eenheid nog voordat het individu daar arriveert (Interview respondent 1, 2024; Interview respondent

²⁸ De respondent bedoelt hier de tuchtoverheid

4, 2024; Interview respondent 5, 2024; Interview respondent 6, 2024; Interview respondent 7, 2024). Volgende quote verduidelijkt dit mooi:

“Vaak als het geweten is dat er iemand naar je peloton komt bijvoorbeeld dan weet iedereen al alles van die persoon voor hij er zelf is. Het leger is heel klein, het gaat zeer snel de ronde. Voor een bende stoere kerels zijn het ook wel een bende ‘viswijven’...”

(Interview respondent 2, 2024).

Veel officieren nemen actief deel aan het uitbreiden van hun netwerk, vooral omdat ze geloven dat dit kan helpen bij het bevorderen van hun carrière. Ze realiseren zich dat personen met hogere posities meer invloed kunnen hebben op loopbanen. Het toevoegen van deze personen aan hun netwerk en het onderhouden van goede relaties wordt als verstandig beschouwd (Interview respondent 7, 2024). Echter, tijdens interviews merkten een officier en een onderofficier op dat een groot netwerk ook nadelen met zich mee kan brengen (Interview respondent 4, 2024; Interview respondent 7, 2024). Doordat deze tegenstelling enkel kort werd genoemd, viel het de onderzoeker niet direct op tijdens het interview. Hierdoor werd er niet dieper op ingegaan, terwijl dat mogelijk wel interessant is.

Ook bij het (gedwongen) verlaten van Defensie spelen netwerken een rol. De respondent van het eerste interview benadrukte dat hij er honderd procent zeker van was dat het een grote rol speelt als ‘iemand het voor je heeft of niet’ (Interview respondent 1, 2024). Er werd besproken dat wanneer een kaderlid om een bepaalde reden een aversie heeft tegen een militair, deze militair snel richting uitgang wordt geduwd. Dit gebeurt dan vooral via onofficiële (fysieke) straffen met al dan niet tuchtrechtelijke oorzaken:

“Ze willen de ‘goei mannen’ binnen krijgen [...]. Als je iets kleins misdoet en je ligt al zo wat slecht bij het kader dan krijg je direct een straf zoals ‘poids moral’ op lange marsen enzo. Terwijl dat [...] ik kom wel redelijk goed overeen met mijn kader en dan kom je ook weg met dingen als je iets fout doet.”

(Interview respondent 1, 2024).

Geïnteresseerd door dit gegeven werd de vraag gesteld aan de tweede respondent als hij ook van mening was dat men rap een persoon kan buiten krijgen bij Defensie. Hoewel deze tweede respondent bij hetzelfde bataljon hoort als de eerste, gaf deze zeer stellig het omgekeerde antwoord:

“Eén ding is heel zeker in het leger, het is gigantisch moeilijk om iemand buiten te krijgen. Gigantisch moeilijk. Gewoon omdat je iemand z’n gezicht niet moet hebben ga je iemand niet buiten krijgen. Je moet een dossier opmaken dat super onderbouwd is. En ze gaan daar, zoals je zegt met die commissies, gaan ze daar samenkomen en ze gaan zich daar over buigen en dat kan ellenlang duren om dan soms gewoon de ‘mantel der liefde’ te krijgen. [...] ...als je zegt als een LT²⁹ een pik op je heeft tijdens de opleiding dat je rap buitengesmeten wordt daar ben ik 100% van zeker dat dit geen waar is. [...] Een lagere officier kan niet zomaar beslissen over iemand zijn carrière.”

(Interview respondent 2, 2024)

Door deze tegenstelling werd het onderwerp ‘iemand buiten krijgen’ voor de onderzoeker nu zeer interessant. Er werd beslist om dit aan andere respondenten voor te leggen. Eén officier gaf verduidelijking. Hij gaf aan dat het belangrijk is om te zien hoe de militair stopt. Het kader kan een militair proberen te overhalen om te stoppen. In dit geval geldt dit als de militair die uit eigen beweging stopt, wat dan gemakkelijk is. Maar als die persoon beslist om te volharden en te blijven binnen Defensie, dan is het volgens deze respondent zeer moeilijk om als kaderlid iemand buiten te krijgen (Interview respondent 6, 2024). De officier gaf hier een voorbeeld rond:

“...daar was ook een meisje die ja, [...] ik heb ervan gehoord dat die echt geen goede militair was. [...] Dan had ik ook wel gehoord van instructeurs die dat dus ook vonden en die zeiden van; “eigenlijk zou ze beter stoppen”, maar die zeiden toen ook letterlijk: “maar wij kunnen haar niet dwingen om te stoppen. Ze moet het zelf beseffen.” Dus ik denk dat je gewoon een duidelijk verschil moet maken.”

(Interview respondent 6, 2024)

²⁹ Luitenant

De aandachtige lezer merkt op dat het ‘overhalen om te stoppen’ wel heel breed interpreteerbaar is. Dit werd zelf aangehaald door de officier die bovenstaand antwoord gaf (Interview respondent 6, 2024). Het kader kan al snel vervallen in manipulatie en forceren tot op het randje van wat toelaatbaar is. Een andere officier sloot zich aan bij respondent 2 dat het via officiële procedure zeer moeilijk is om iemand buiten te krijgen. Dit doordat de focus ligt op kwantiteit in plaats van kwaliteit en waarbij netwerken zeer belangrijk is. De officier gaf hier het reeds aangehaalde voorbeeld van de kandidaat die in Defensie mocht blijven door tussenkomst van een kolonel (Interview respondent 7, 2024).

De tuchtextpert bevestigt dat netwerken belangrijk is en dat het een invloed kan hebben op tucht, maar dat dit laatste toch met een grote korrel zout genomen moet worden (Interview respondent 8, 2024). De respondent van DJMM was zeer stellig en zei dat netwerken bij gerechtelijke onderzoeken geen invloed hebben (Interview respondent 9, 2024). Dit is logisch aangezien men bij tucht, en zeker bij de “kleine” tucht, veel meer discretionaire ruimte heeft en de straffende overheid van binnen de eigen organisatie komt. De vakbondsafgevaardigde haalde aan dat dit eigenlijk een verbloemde versie is van vriendjes politiek waarbij men naarmate men ouder wordt generatiegenoten steeds minder ‘pijn’ zal doen terwijl er minder schroom is om wel streng op te treden tegen jongere mensen (Interview respondent 10, 2024).

3.5.8. Pesten en grensoverschrijdend gedrag binnen Defensie

Defensie blijft het moeilijk hebben met gevallen van pesten en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag (Buyse et al., 2023; De Hert, 2024; De Lobel & Vanschoubroek, 2024). Het leek de onderzoeker dan ook passend om als een van de afsluitende vragen te polsen naar de mening van de respondenten over de effectiviteit van het huidige tuchtstatuut in het bestrijden van pesten en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag.

Enkele onderofficieren gaven aan dat volgens hen de tucht niet streng genoeg is (Interview respondent 1, 2024; Interview respondent 4, 2024). Zeker op vlak van seksuele opmerkingen. Vaak wordt er volgens hen niet veel gedaan aan deze opmerkingen en zijn het vooral Franstaligen die vaak zo’n opmerkingen maken (Interview respondent 1, 2024). Ook hier kan de oorzaak gevonden worden in het feit dat de militairen elkaar goed beschermen (Interview respondent 4, 2024).

Een andere onderofficier toonde duidelijk zijn bedenkingen en antwoordde ook dat het tuchtrecht niet sterk genoeg is om pesten en (seksueel) overschrijdend gedrag tegen te houden, maar dat dit niet alleen ligt aan het tuchtrecht zelf (Interview respondent 2, 2024). Dit illustreert het volgende (lange) citaat:

“Sowieso is een organisatie zoals Defensie een heel ‘man-zwarige’³⁰ organisatie. Je gaat sowieso te maken krijgen met pesten. Er zijn mensen die toekomen bij het leger en niet echt in de groep passen zoals je in iedere gemeenschap hebt. [...] daar bestaat de mogelijkheid tot pesten. We zijn daar heel streng voor in het leger. [...] Er zijn wel veel dingen in Defensie rond ‘niet pesten’, maar ik denk eigenlijk dat er niet zoveel gepest wordt behalve bij de opleiding. [...] En dan seksueel grensoverschrijdend gedrag. Er zijn niet superveel vrouwen in het leger, wel meer en meer ieder jaar. Wat ik wel merk is dat we ieder jaar een briefing krijgen erover, verplicht, iedereen moet die volgen. Maar dat is eigenlijk een beetje een ‘running joke’ want ja, “je mag niet verkrachten” ... ja oké, duidelijk. Maar wat ik wel denk bijvoorbeeld is dat je ziet soms, en vaak bij oudere collega’s die van een andere tijd komen, dat zij wel sommige vrouwen durven lastig te vallen [...] en er zijn wel vertrouwenspersonen bij ons maar wederom heel veel wordt er met de ‘mantel der liefde’ onder de mat geveegd. Het moet echt al iets heel ergs zijn, fysiek dan, tegen dat er iets kan worden aan gedaan.”

(Interview respondent 2, 2024)

Deze onderofficier alludeert dus op het feit dat vooral de cultuur en oudere collega’s uit andere tijden een rol spelen. Men krijgt ook weldegelijk sensibilisering rond pesten en grensoverschrijdend gedrag (Interview respondent 6, 2024), maar dit wordt vaak lacherig weggewuifd. Op vlak van pesten blijkt men wel streng bij Defensie, maar niet streng genoeg (Interview respondent 2, 2024).

³⁰ De respondent bedoelt hiermee dat Defensie een zeer mannelijke organisatie is.

Ook de officieren sluiten zich aan bij de meningen van de onderofficieren, vooral op vlak van seksueel grensoverschrijdend gedrag:

“... dat er ooit camera 's zijn geplaatst in een vrouw haar kamer op de KMS en dat die mensen wel nog allemaal binnen Defensie zitten. Dus dat vind ik wel een lichte straf om dat gedaan te hebben.”

(Interview respondent 3, 2024)

Eén officier en één onderofficier vonden dan weer dat het tuchtrecht weldegelijk streng genoeg is om deze zaken tegen te gaan (Interview respondent 5, 2024; Interview respondent 7, 2024). De officier haalde zelf aan dat pesten soms te snel wordt aangehaald en misbruikt (Interview respondent 7, 2024). Ze heeft liever dat militairen eerst zelf een opmerking geven en aangeven wat zij te vinden:

“Ik vind het gewoon te gemakkelijk om direct te kunnen gaan naar die tuchtprocedures in plaats van eerst proberen uit te praten of gewoon duidelijk uw grenzen leggen. Want sommigen kunnen gewoon hun grenzen ook niet leggen.”

(Interview respondent 7, 2024)

De respondent van DJMM merkte op dat de bestaande tucht- en militaire strafrechtelijke regels voldoende kracht hebben om deze problemen aan te pakken, maar dat de naleving ervan tekortschiet. Deze fenomenen zijn een structureel probleem binnen Defensie en men werkt met een jong kader die op jonge leeftijd al beslissingen hieromtrent moet nemen. Met meer ervaring, aanpassing en begeleiding kan dit verbeteren (Interview respondent 9, 2024).

3.5.9. Wat wil de militair veranderen in de toekomst

Als afsluitende vraag werd aan de militair gevraagd wat hij/zij in de toekomst zou willen veranderen. Een officier had graag een opfrissing gezien van de tuchtcursus. Ze haalt aan dat veel jonge officieren die net zijn afgestudeerd aan de KMS direct pelotonscommandant worden. Dit betekent dat zij ook tucht zullen moeten uitspreken. Een opfrissende cursus over tucht voor deze officieren

is volgens haar op zijn plaats (Interview respondent 3, 2024). Twee onderofficieren willen dat de tuchtprocedure sneller verloopt, zeker als het over heel duidelijke lichte feiten gaat (Interview respondent 4, 2024; Interview respondent 5, 2024). Eén van deze onderofficieren vond ook dat men strenger mag straffen (Interview respondent 4, 2024). De niet-militaire respondenten vonden dat zowel de tuchtregels als de regels van het militair strafrecht beter gehandhaafd moeten worden (Interview respondent 10, 2024), er een gedeeltelijke herziening van beiden (Interview respondent 8, 2024) of een volledige herzieningen van beiden in overeenstemming met internationale regels moet plaatsvinden (Interview respondent 11, 2024).

3.5.10. Alcohol binnen Defensie

Doorheen de interviews kwam vaak aan bod dat alcoholgebruik en -misbruik een grote rol speelt binnen tucht. Veel voorbeelden die de militaire respondenten gaven tijdens de interviews hadden te maken met alcohol. Ook de tuchtextpert haalde aan dat dit voor problemen zorgt:

“...het concept van ‘military boredom’. [...] Soms zijn er ook veel minder leuke zaken, dat je gewoon zit te wachten. Wij zijn altijd aan het haasten om te wachten. [...] Mensen beginnen domme dingen te doen uit verveling. Als je er dan nog eens alcohol bij gooit, ja dan is het een massief probleem he.”

(Interview respondent 8, 2024)

De respondent van de vakbond haalde dan weer aan dat het alcoholgebruik sterk verminderd is (Interview respondent 10, 2024). Het zou interessant zijn om verder onderzoek te doen naar de prevalentie van alcoholgebruik en verboden middelen binnen Defensie.

3.6. Conclusie

In deze conclusie worden de onderzoeksvragen van deze masterproef beantwoord aan de hand van een beknopte samenvatting van de belangrijkste bevindingen van het onderzoek. De centrale onderzoeksvraag voor dit onderzoek luidde als volgt: *“In welke mate verschilt het militair tuchtstelsel in België in theorie en praktijk?”*. De twee deelvragen waren: *“Wat zijn de factoren waarom er een verschil is in tuchtuitspraken tussen verschillende legercomponenten, eenheden of landsdelen?”* en *“Hoe ervaren militairen zelf het tuchtstelsel en wat is hun kennis over het onderwerp?”*.

De militairen blijken verdeeld te zijn over de vraag of een burgerrechter in staat is om de normen en waarden van Defensie adequaat in te schatten met betrekking tot bestraffing binnen het militair strafrecht. Een minderheid is voorstander van het herinvoeren van militaire rechtbanken, terwijl een andere respondent suggereerde dat een burgerrechter bijgestaan moet worden door iemand met ervaring binnen Defensie. Dit voorstel kreeg steun van verschillende niet-militaire respondenten. Bovendien is volgens hen een herwaardering van het militair strafrecht nodig. Op vlak van tucht sluiten de meeste militaire respondenten zich aan bij het huidige systeem. Hierbij worden kleine vergrijpen afgehandeld door een tuchtorgaan dat dicht bij de militair staat, terwijl ernstige vergrijpen worden behandeld door een objectiever tuchtorgaan. Militairen die zich in het buitenland bevinden ervaren doorgaans een strengere vorm van tuchtrecht, hoewel dit sterk afhankelijk is van de persoon die het tuchtrecht uitoefent. Een (gedeeltelijke) herziening van de tuchtregels lijkt volgens verschillende experts op zijn plaats.

Een eerste belangrijke conclusie is dat er wel degelijk een verschil bestaat tussen theorie en praktijk in het militaire tuchtsysteem. Bovendien is er een verschil merkbaar tussen componenten, eenheden, locaties en misschien taalgroepen. Het gebrek aan kennis over de tuchtprocedures en straffen wordt beschouwd als de belangrijkste reden. Hierdoor is de tuchtoverheid, zeker bij de “kleine” tucht, niet zelfzeker genoeg om strenge straffen uit te spreken. Wanneer ze dit toch doen, ontbreekt hen vaak de vaardigheden om procedurefouten te vermijden, wat hen kwetsbaar maakt voor beroepsprocedures. Bovendien worden deze procedures als administratief zwaar en tijdrovend ervaren, waardoor men kiest voor een compromis met de militair of de vakbond in kwestie. Verdere redenen zijn het beschikken over netwerken, de componentcultuur, de invloed van vakbonden, de mate waarin discipline en hiërarchie worden gehandhaafd, het gebruik van alternatieve straffen, de persoonlijkheid van de tuchtoverheid... Dit zijn stuk voor stuk meespelende factoren. Het is onbegonnen werk om alle tuchtzaken te centraliseren, maar volgens de onderzoeker moet het

mogelijk zijn om via een verbeterde opleiding voor tuchtoverheden vergelijkbare dossiers op een vergelijkbare manier te beoordelen en te bestraffen.

Een tweede belangrijke bevinding van dit onderzoek is het vastgestelde gebrek aan kennis over tuchtrecht onder militairen, zowel bij degenen die onderworpen zijn aan tuchtmaatregelen als bij degenen die deze opleggen. Dit gebrek aan kennis is de oorzaak van veel problemen en is zeker ook een reden voor het verschil in toepassing van tucht in theorie en praktijk. Het lijkt de onderzoeker cruciaal om dit onderwerp meer aandacht te geven tijdens de opleiding, bijvoorbeeld met jaarlijkse herhalingen en bijscholingen, vooral voor officieren. Over het algemeen worden de bestaande tuchtstraffen als correct gezien, tenzij door sommige respondenten die ze te mild vinden. Dit laatste kan te wijten zijn aan het gebrek aan kennis van de betrokken tuchtoverheid die onvoldoende op de hoogte is van de reikwijdte van de mogelijke sancties.

Als derde grote conclusie kan worden gesteld dat pesten en grensoverschrijdend gedrag nog steeds aanwezig zijn binnen Defensie, ook al neemt men dit vanuit de organisatie zeer ernstig. Vaak zijn de regels aanwezig om dit streng aan te pakken, maar past men de regels niet streng genoeg toe. Het feit dat er een vertrouwenspersoon beschikbaar is binnen Defensie is positief. Het zou interessant zijn om nader onderzoek te verrichten naar de mate waarin deze vertrouwenspersoon wordt gebruikt en of deze effectief is. Hier is volgens de onderzoeker een cultuurverandering nodig die het gevolg kan zijn van strengere handhaving.

Algemeen kan gesteld worden dat er tijdens de opleiding meer aandacht moet besteed worden aan het onderwerp tuchtrecht. Ook na de opleiding is het up-to-date houden van het onderwerp cruciaal, herhaling van de kennis rond de tuchtprocedure en tuchtmaatregelen, is aangewezen. Daarnaast moet er professionele ondersteuning komen voor korpscommandanten en dient er een cultuurverandering te komen waarbij tuchtregels adequaat toegepast worden. Op lange termijn lijkt een volledige herziening van de huidige tuchtregels, aangepast aan de steeds snellere veranderende maatschappij, noodzakelijk. Ook het strenger handhaven van het militair strafrecht is op zijn plaats. Op deze manier zal Defensie in de toekomst heel wat negatieve publiciteit kunnen vermijden, maar ook legitimiteit en professionalisme uitstralen naar de bevolking toe. Zoals in dit onderzoek aan bod kwam, blijkt het tuchtrechtelijke statuut van militairen zeer bijzonder. Dit impliceert onder andere dat de militair in kwestie gebonden is aan zeer specifieke regels en bijhorende sancties.

Verder onderzoek kan zich richten op een kwantitatieve bevestiging van verschillen in uitgesproken tucht tussen componenten, plaatsen, eenheden en taalgroepen. Ook een kwantitatief onderzoek naar de al dan niet strengere toepassing van de tuchtregels in het buitenland lijkt aangewezen. Tot slot

kan meer aandacht worden geschonken aan de militaire rechtbanken en de eventuele overweging om iemand met militaire ervaring de burgerrechter bij te staan en adviseren in zaken over het militair strafrecht. Afsluitend werd doorheen de scriptie duidelijk dat er weldegelijk een verschil is tussen theorie en praktijk van het tuchtrecht. Defensie staat op vlak van tuchtrecht voor een aantal uitdagingen om deze discrepanties weg te werken waardoor ze kan groeien naar een moderne organisatie.

4. Bibliografie

Wetgeving

Wet van 27 mei 1870 houdende het Militair Strafwetboek, *BS* 4 juni 1870, 2053

Wet van 10 oktober 1967 houdende het Gerechtelijk Wetboek, *BS* 31 oktober 1967, 11360

Wet van 14 januari 1975 houdende het tuchtreglement van de Krijgsmacht, *BS* 1 februari 1975, 1161

Wet van 10 april 2003 tot regeling van de afschaffing van de militaire rechtscolleges in vredestijd alsmede van het behoud ervan in oorlogstijd, *BS* 7 mei 2003, 24671

Wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen en kandidaat militairen van het actief kader van de Krijgsmacht, *BS* 10 april 2007, 19806

Wet van 26 april 2009 tot wijziging van diverse wetten betreffende het statuut van de militairen, *BS* 25 mei 2009

Koninklijk besluit van 19 juni 1980 betreffende de militaire tuchtrechtspleging, *BS* 8 oktober 1980

Rechtspraak

RvS 14 december 1984, nr. 24.910

RvS 24 november 1995, nr. 56.431

Rechtsleer

Adeoye-Olatunde, O. A., & Olenik, N. L. (2021). Research and scholarly methods: Semi-structured interviews. *Journal of the american college of clinical pharmacy*, 4(10), 1358-1367.

Axelrod, A. (2013). *Whiskey tango foxtrot: the Real language of the modern American Military*. Skyhorse.

Baert, J., & Debersaques, G. (1996). *Raad van State. Afdeling administratie. 2 : Ontvankelijkheid*. Brugge : Die Keure. <http://lib.ugent.be/catalog/rug01:000370108>

- Berendsen, T., Hansen, C., Verougstraete, Y., Arimont, P., & Beke, W. (2024). EU heeft Europese strategie voor defensie nodig. *De Tijd*.
- Bernard, N. B. (2022). *Défense nationale*.
- Bijleveld, C. C. J. H. (2013). *Methoden en technieken van onderzoek in de criminologie*. Boom Lemma uitgevers Amsterdam, The Netherlands.
- Bockstaele, M. (2024). Waarschuwingen over oorlog in Europa, paniekzaaiërij of noodzakelijke bewustmaking? *VRT NWS*.
- Boe, O. (2014). Investigating Developmental Leadership: Are Norwegian Army Officers perceived as good leaders. *WIT Transactions on Engineering Sciences*, 93, 806-815.
- Brink, H. I. (1993). Validity and reliability in qualitative research. *Curationis*, 16(2), 35-38.
- Buyse, K., Goorts, K., Peeters, D., Dhondt, E., & Portzky, G. (2023). Sexual harassment at work within Belgian Defence: a prevalence study. *BMJ Mil Health*, 169(5), 397-402.
- Cambier, C. (1974). *Droit judiciaire civil*.
- Cater, J. K. (2011). Skype a cost-effective method for qualitative research. *Rehabilitation Counselors & Educators Journal*, 4.
- Claerman, J., & Tuts, P. (2022). De teloorgang van het militaire strafrecht: over het nut van een apart strafrechtssysteem ter handhaving van de militaire operationaliteit in de 21e eeuw.
- Collignon, M., Bordignon, V., Sedeyn, R., Carvers, L., & Duhembre, M. (2021). Vrouwenrechten bijDefensie: steeds in evolutie. *Beldefnews*.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Cromheecke, M., Opdebeek, I., Van Bossuyt, H., Lefranc, P., & Van Maercke, P. (2000). *Tuchtrecht*. Maklu.
- Crowhurst, I., & Kennedy-Macfoy, M. (2013). Troubling gatekeepers: methodological considerations for social research. In (Vol. 16, pp. 457-462): Taylor & Francis.
- d'Argent, P. (1994). Roi Commande les Forces Armees, Le. *Rev. BDI*, 27, 210.
- d'Argent, P. (2003). Military Law in Belgium. In N. Georg (Ed.), *European Military Law Systems*. De Gruyter. <https://doi.org/doi:10.1515/9783110907261>
- David, E. (2019). *Principes de droit des conflicts armés*.
- Davis, B. G. (2008). Refluat stercus: a citizen's view of criminal prosecution in US domestic courts of high-level US civilian authority and military generals for torture and cruel, inhuman or degrading treatment. . *John's J. Legal Comment.*, 23, 503.
- De Hert, J. (2024). Defensie worstelt met aanpak van grensoverschrijdend gedrag *VRT NWS*.
- De Laine, M. (2000). Fieldwork, participation and practice: Ethics and dilemmas in qualitative research. *Fieldwork, Participation and Practice*, 1-240.

- De Lobel, P., & Vanschoubroek, C. (2024). Machtsmisbruik, vernederingen en slagen: Defensie schaft volledig peloton af. *De Standaard*.
- De Saedeleer, V., & Lagasse, N. (2021). *Nouvelles missions de la défense : quel cadre juridique ? Nieuwe Defensiemissies: welk juridisch kader?* Anthemis.
<https://www.jurisquare.be/en/book/978-2-8072-0837-7/introduction/>
- De Sutter, T. a. (2009). *Het recht van verdediging van overheidspersoneel in tuchtzaken. : 60 jaar rechtspraak van de Raad van State*. Brussel : Larcier.
<http://lib.ugent.be/catalog/rug01:001336277>
- Deakin, H., & Wakefield, K. (2014). Skype interviewing: Reflections of two PhD researchers. *Qualitative research*, 14(5), 603-616.
- Decorte, T., & Zaitch, D. (2009). *Kwalitatieve methoden en technieken in de criminologie*. Acco.
- den Dulk, A. R., & Hansen, F. H. (2019). *How military officers can be relevant leaders in a non-military context*
- Devriese, F. (2021). *Het formeel tuchtrecht voor de magistratuur* Universiteit Gent].
- Dieterich, S., Hummel, H., & Marschall, S. (2009). *Strengthening Parliamentary "War Powers" in Europe: Lessons from 25 National Parliaments*.
- Fedweb. (2019). *Tuchtstraffen*. <https://fedweb.belgium.be/nl/evaluatie/tuchtregeling/sancties>
- FOD Kanselarij van de Eerste Minister - algemene directie Externe Communicatie. (2023). *Vaststelling van het legercontingent voor 2023*.
- Geddes, A., Parker, C., & Scott, S. (2018). When the snowball fails to roll and the use of 'horizontal' networking in qualitative social research. *International Journal of Social Research Methodology*, 21(3), 347-358.
- Gerits, R. (2009). De Belgische operationele tucht op de helling: enkele voor kritiek vatbare ingrepen van de wetgever vanaf 2003. *The Military Law and the Law of War Review*, 48(1-2).
- Gerits, R. (2010). *Kritische analyse van het militair tuchtrecht*. Die Keure.
- Gilissen, J. (1976). Militair straf- en tuchtrecht: Het nieuw tuchtreglement voor de Belgische krijgsmacht.
- Hamilton, R. J., & Bowers, B. J. (2006). Internet recruitment and e-mail interviews in qualitative studies. *Qualitative Health Research*, 16(6), 821-835.
- Hilal, A. H., & Alabri, S. S. (2013). Using NVivo for data analysis in qualitative research. *International interdisciplinary journal of education*, 2(2), 181-186.
- Interview respondent 1. (2024). *Militaire respondent onderofficier*, [Interview].
- Interview respondent 2. (2024). *Militaire respondent onderofficier*, [Interview].
- Interview respondent 3. (2024). *Militaire respondent officier* [Interview].
- Interview respondent 4. (2024). *Militaire respondent onderofficier*, [Interview].

- Interview respondent 5. (2024). *Militaire respondent onderofficier* [Interview].
- interview respondent 6. (2024). *Militaire respondent officier* [Interview].
- Interview respondent 7. (2024). *Militaire respondent officier* [Interview].
- Interview respondent 8. (2024). *Niet-militaire respondent tuchtexpert* [Interview].
- Interview respondent 9. (2024). *Niet-militaire respondent DJMM (schriftelijk beantwoord)* [Interview].
- Interview respondent 10. (2024). *Niet-militaire respondent vakbond* [Interview].
- Interview respondent 11. (2024). *Niet-militaire respondent, docent* [Interview].
- Janghorban, R., Roudsari, R. L., & Taghipour, A. (2014). Skype interviewing: The new generation of online synchronous interview in qualitative research. *International journal of qualitative studies on health and well-being*, 9(1), 24152.
- Jowett, A., Peel, E., & Shaw, R. (2011). Online interviewing in psychology: Reflections on the process. *Qualitative Research in Psychology*, 8(4), 354-369.
- Kallio, H., Pietilä, A. M., Johnson, M., & Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of advanced nursing*, 72(12), 2954-2965.
- KVDS. (2024). Duitse defensie minister waarschuwt opnieuw voor oorlog: “We komen uit periode van 30 jaar vrede, nu gaan we andere kant op”. *Het Laatste Nieuws*.
- Lambrechts, W. (1988). *Geschillen van bestuur* (3e herwerkte uitgave ed.). Antwerpen : Kluwer rechtswetenschappen. <http://lib.ugent.be/catalog/rug01:000166238>
- Langemeijer, F. F. (1976). *Aard en functie van het militaire tuchtrecht*.
- Maes, J. (1972). “De zogeheten “liberalisering” van de krijgstucht”.
- Magaldi, D., & Berler, M. (2020). Semi-structured interviews. In V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of personality and individual differences* (pp. 4825-4830).
- Masitsa, G. (2008). Discipline and disciplinary measures in the Free State township schools: unresolved problems. *Acta academica*, 40(3), 234-270.
- Maxwell, J., & Reybold, L. (2015). Qualitative research. in international encyclopedia of the social & behavioral sciences: (Pp. 685–689). In.
- Ministerie van Defensie. (2021). *Jaarrapportage 2021 Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht : "Defensie blijft mensenwerk"*. <https://www.defensie.nl/onderwerpen/igk/downloads/jaarverslagen/2022/03/15/jaarrapportage-igk-2021>
- Ministerie van Defensie. (2022). *STAR-plan*.
- Mortelmans, D. (2013). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden*. Acco Leuven.
- Mylle, N., Muylaert, A., & Duhembre, M. (2022). Opnieuw 2500 vacatures in 2023. *Beldefnews*.

- Neven, B. (2024). Wat als Rusland echt een NAVO-land aanvalt? 3 militaire experts beantwoorden 11 vragen. “Nee, dit is niet om paniek te zaaien” *Het Laatste Nieuws*.
- Noble, H., & Smith, J. (2015). Issues of validity and reliability in qualitative research. *Evidence-based nursing*, 18(2), 34-35.
- O'Connor, H., & Madge, C. (2017). Online interviewing. *The SAGE handbook of online research methods*, 2, 416-434.
- Opdebeek, I., & Coolsaet, A. (2011). *Algemene beginselen van ambtenarenrecht*. Brugge : Die Keure. <http://lib.ugent.be/catalog/rug01:002030034>
- Pillen, J. (2023). *Kaap van 10 procent dames bij Defensie gerond in 2022*
- Radulescu, D. L., & Bucharest Univ Econ, S. (2016, Jun 08-09). THE CONSTITUTIVE ELEMENTS OF DISCIPLINARY OFFENSE. THE APPLICATION OF DISCIPLINARY SANCTIONS TO THE CIVIL SERVANTS. STUDY CASE. *Proceedings of the International Conference Accounting and Management Information Systems* [Proceedings of the 11th international conference accounting and management information systems (amis 2016)]. 11th International Conference on Accounting and Management Information Systems (AMIS), Bucharest Univ Econ Studies, Bucharest, ROMANIA.
- Ramanadhan, S., Revette, A. C., Lee, R. M., & Aveling, E. L. (2021). Pragmatic approaches to analyzing qualitative data for implementation science: an introduction. *Implementation Science Communications*, 2(1), 1-10.
- Redactie, & Belga. (2024). Tien gewonden bij brand op Brits vliegdekschip, sommige matrozen dronken aan boord. *De Morgen*.
- Renaut, C. (2008). The impact of military disciplinary sanctions on compliance with international humanitarian law. *International Review of the Red Cross*, 90(870), 319-326.
- Sasson-Levy, O. (2003). Military, masculinity, and citizenship: Tensions and contradictions in the experience of blue-collar soldiers. *Identities: Global Studies in Culture and Power*, 10(3), 319-345.
- Schmidt, C. (2004). The analysis of semi-structured interviews. *A companion to qualitative research*, 253(41), 258.
- Timmermans, R. (2020). *Het tuchtrecht en het tuchtprocesrecht van de vastgoedmakelaar*. Mechelen : Wolters Kluwer Belgium NV. <http://lib.ugent.be/catalog/rug01:002912137>
- Valentine, G. (2005). Tell me about...: using interviews as a research methodology. In *Methods in human geography* (pp. 110-127). Routledge.
- Van Damme, M., De Vos, L., Velaers, J., Besselink, L. F. M., Vandenbossche, E., & Verhofstadt, G. (2005). *De Grondwet en het inzetten van strijdkrachten*. Maklu.
- Vancompernelle, W. (2023). *Tuchtstatuut bij militairen in België: hiërarchie bij defensie is bijzonder*

- Vande Castele, P. (2009). *Militaire tuchtstraffen en toegang tot de een rechter*. Katholieke Universiteit Leuven]. Leuven.
- Vandenbossche, N., De Saedeleer, V., Lagasse, N., Angelet, N., Benatar, M., Degezelle, P., Fontaine, M., Frumer, P., Gossiaux, C., Heine, M., Koutroulis, V., Lange, N., Meeus, V., Thibaut, E., Vandernacht, P., & Werts, T. (2017). De evolutie van de parlementaire controle op de deelname van Belgische militairen aan internationale operaties In V. De Saedeleer, N. Lagasse, & E. Vandenbossche (Eds.), *Questions juridiques d'actualité en lien avec la défense / Actuele juridische vraagstukken met betrekking tot defensie*. Die Keure.
- Welsh, E. (2002). Dealing with data: Using NVivo in the qualitative data analysis process. *Forum qualitative sozialforschung/Forum: qualitative social research*,
- Widodo, H. P. (2014). Methodological considerations in interview data transcription. *International Journal of Innovation in English Language Teaching and Research*, 3(1), 101-107.
- Wong, L. P. (2008). Data analysis in qualitative research: A brief guide to using NVivo. *Malaysian family physician: the official journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia*, 3(1), 14.