Universität Konstanz

Konstanzer KI-Studie 2025

Die Nutzung von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt steigt, Ungleichheiten in der Wahrnehmung bleiben weiterhin bestehen

Ergebnisbericht Juli 2025

Prof. Dr. Florian Kunze,

Carolina Opitz

Dr. Ann Sophie Lauterbach

Kontaktperson: florian.kunze@uni-konstanz.de

Future of Work Lab Konstanz

Exzellenzcluster “The Politics of Inequality” der Universität Konstanz

Juli 2025

Future of Work Lab Konstanz
DIGITALISIERUNG · DIVERSITÄT · DEMOGRAPHIE

Cluster of Excellence The Politics of Inequality

Konstanzer Online-Publikations-System (KOPS)
URL: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-2-pwd1i1gy73ue9

Inhaltsverzeichnis

1. Die Bedeutung von KI für die Arbeitswelt nimmt kontinuierlich zu 1

2. Die Nutzung von KI nimmt zu, doch die Unsicherheit bleibt konstant 2

3. Automatisierungsrisiken werden stärker wahrgenommen als individuelle Jobunsicherheit 2

4. Unterschiede zwischen Beschäftigungsgruppen, Bildungsniveaus und Organisationsgröße 3

4.1. Einstellung zu KI zwischen Beschäftigungsgruppen sind weiterhin groß 3

4.2. Weiterhing deutlich Unterschiede in der KI Nutzung zwischen Bildungsniveaus 4

4.3. KI-Entwicklungen auf Organisationsebene schreiten langsamer voran als auf Individualebene 6

5. Zusammenfassung und zentrale Ergebnisse 7

1. Die Bedeutung von Künstlicher Intelligenz für die Arbeitswelt nimmt kontinuierlich zu

Künstliche Intelligenz (KI) verändert die Arbeitswelt grundlegend. Besonders generative KI-Anwendungen wie ChatGPT haben die Technologie in den Mittelpunkt gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Debatten gerückt und ihre Verbreitung deutlich beschleunigt. Während Potenziale wie Effizienz-, Produktivitätssteigerung und erhöhte Innovationsfähigkeit betont werden, stehen diesen Chancen auch Ängste und Herausforderungen der Beschäftigten gegenüber (Babashahi et al., 2024). Dazu zählen etwa Arbeitsplatzunsicherheit, strukturelle Veränderungen sowie soziale Disparitäten im Zugang zu KI-Technologien.

Vor diesem Hintergrund führte das *Future of Work Lab* der Universität Konstanz bereits im März 2024 eine erste umfassende repräsentative Erhebung unter mehr als 2.000 Beschäftigten in Deutschland durch (Kunze & Lauterbach, 2024). Ziel war es, die Wahrnehmungen von Erwerbstätigen im Hinblick auf den Einsatz von KI zu erfassen sowie den Umgang mit KI der Unternehmen, in denen sie beschäftigt sind, zu analysieren. Der Fokus lag dabei auf potenziellen Ungleichheitsdynamiken zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen – insbesondere zwischen Produktions- und Wissensarbeit sowie in Bezug auf unterschiedliche Bildungsniveaus. Gefördert durch das DFG-Exzellenzcluster „The Politics of Inequality“ wurde im Mai 2025 eine Wiederholungsbefragung mit mehr als 1.000 Beschäftigten durchgeführt, um den schnellen Entwicklungen im Bereich KI gerecht zu werden und Veränderungen über die Zeit sichtbar zu machen. In diesem Bericht fassen wir zentrale Trends, Entwicklungen und Wahrnehmungen rund um KI in der Arbeitswelt zusammen.

Datengrundlage der Konstanzer KI-Studie

Die Konstanzer KI-Studie ist ein Forschungsprojekt unter Leitung von Professor Dr. Florian Kunze an der Universität Konstanz mit dem Ziel, die Veränderung der Arbeitswelt durch KI zu untersuchen. Im Rahmen der ersten Erhebungswelle im Jahr 2024 wurde eine repräsentative Stichprobe der deutschen Erwerbsbevölkerung zur Wahrnehmung und Nutzung von KI am Arbeitsplatz befragt. Etwa ein Jahr später erfolgte eine Folgebefragung eines Teils der ursprünglichen Teilnehmenden, um Entwicklungen im Zeitverlauf abbilden zu können. Beide Befragungswellen wurden in Zusammenarbeit mit dem Online Dienstleister Bilendi durchgeführt. Die Analyse differenziert nach Art der Tätigkeit, Bildungsstand und Betriebsgröße.

März 2024: 2.019 ausgefüllte Fragebögen

- Alter: ∅ 44,28 Jahre
- Betriebszugehörigkeit: ∅ 11,86 Jahre
- Führungsposition: 31,3% mit Führungsposition; 68,7% ohne Führungsposition
- Tätigkeit: 34% Körperliche oder produzierende Tätigkeiten; 60% Büro- oder Wissenstätigkeiten; 6% Sonstige Tätigkeiten

Mai 2025: 1024 ausgefüllte Fragebögen

- Alter: ∅ 48,12 Jahre
- Betriebszugehörigkeit: ∅ 14,07 Jahre
- Führungsposition: 30,4% mit Führungsposition; 69,6% ohne Führungsposition
- Tätigkeit: 28,5% Körperliche oder produzierende Tätigkeiten; 61,7% Büro- oder Wissenstätigkeiten; 9,8% Sonstige Tätigkeiten

2. Die Nutzung von Künstlicher Intelligenz nimmt zu, doch die Unsicherheit bleibt konstant

Die technologische Entwicklung (generativer) KI-Anwendungen hat innerhalb eines Jahres durch die Einführung neuer KI-Modelle erhebliche Fortschritte gemacht. Unsere Erhebung zeigt, dass auch die Nutzung entsprechender Anwendungen gestiegen ist, konkret um 11 Prozentpunkte im Vergleich zur ersten Befragungswelle. Trotz intensiver öffentlicher Diskussionen verwenden aktuell jedoch lediglich 35 Prozent der Beschäftigten KI-Tools in ihrer täglichen Arbeit. Das entspricht einem Anstieg gegenüber der ersten Erhebungswelle (24 Prozent), liegt jedoch weiterhin unter dem internationalen Vergleich (Maslej et al., 2025). Am häufigsten kommen weiterhin Programme zur automatisierten Textgenerierung wie ChatGPT oder Konkurrenzprodukte zum Einsatz. Auch neue Programme wie DeepSeek und Perplexity sind bereits in Nutzung. Von einigen Befragten wird die Nutzung von Prädiktionsmodellen (z.B. Produktion, Qualitätsmanagement, Routenplanung) sowie Robotik-Anwendungen berichtet.

Trotz der zunehmenden Verbreitung von KI bleibt die individuelle Bewertung ihrer Auswirkungen ambivalent. Unabhängig von der tatsächlichen Nutzung erwarten 19 Prozent der Befragten, dass KI ihre berufliche Tätigkeit eher negativ beeinflussen wird – ein Rückgang von lediglich zwei Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich auch bei der empfundenen Unsicherheit: Etwa ein Drittel der Teilnehmenden (31 Prozent) gibt an, nicht abschätzen zu können, welche Folgen KI für ihre Arbeit haben wird. Im Jahr 2024 lag dieser Anteil bei 34 Prozent. Bei diesen Ergebnissen wird deutlich, dass KI in der deutschen Arbeitswelt noch kein Massenphänomen ist.

3. Automatisierungsrisiken werden stärker wahrgenommen als individuelle Jobunsicherheit

Automatisierungsrisiken werden auf gesamtgesellschaftlicher Ebene deutlich stärker wahrgenommen als im Hinblick auf die eigene berufliche Zukunft. Während nahezu die Hälfte der Befragten (46 Prozent) davon ausgeht, dass der Arbeitsmarkt durch den verstärkten Einsatz von Automatisierung und KI in den kommenden zehn Jahren erheblich unter Druck geraten wird, befürchten lediglich 20 Prozent einen Verlust des eigenen Arbeitsplatzes im gleichen Zeitraum. Die Differenz legt nahe, dass viele Beschäftigte potenzielle Risiken der technologischen Transformation zwar anerkennen, diese jedoch eher als abstraktes Phänomen wahrnehmen und weniger auf die eigene Arbeitssituation beziehen. Im Vergleich zwischen verschiedenen Gruppen zeigt sich, dass Geschlecht und berufliche Tätigkeit zwar moderate Unterschiede in der Wahrnehmung von Automatisierungsrisiken aufweisen, diese jedoch insgesamt begrenzt ausfallen. Deutlich ausgeprägter sind die Unterschiede nach Altersgruppen. So zeigt sich ein bemerkenswertes Muster: Die älteste Altersgruppe (über 50 Jahre) schätzt das Risiko eines eigenen Arbeitsplatzverlusts (in den nächsten 10 Jahren) durch Automatisierung mit nur 14 Prozent am geringsten ein. Gleichzeitig äußert sie mit 49 Prozent die stärkste Sorge um gesamtgesellschaftliche Arbeitsplatzverluste in den kommenden zehn Jahren. Jüngere Befragte bewerten das eigene Risiko insgesamt höher, das gesellschaftliche Risiko jedoch geringer (siehe Abbildung 1).

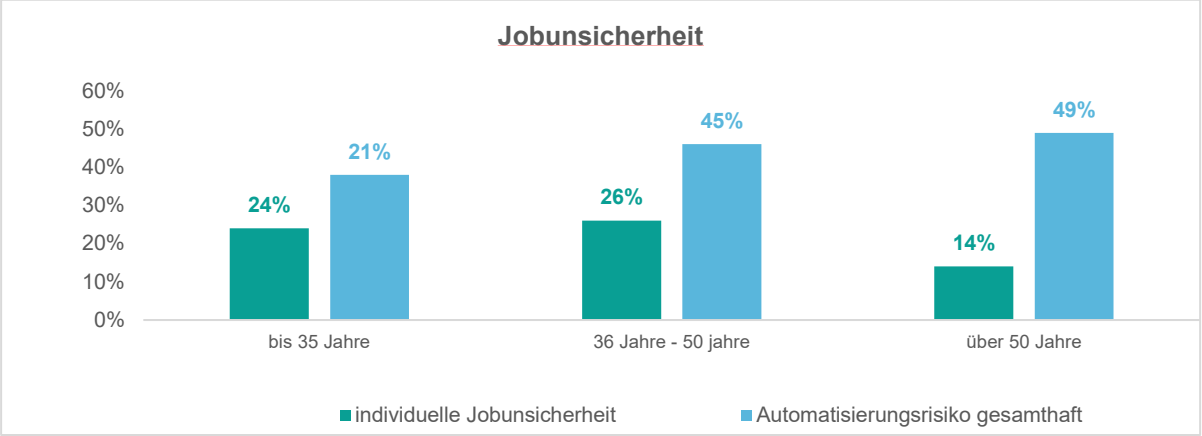

Abbildung 1: Unterschiede in Jobunsicherheit nach Altersgruppen (Zustimmung zu Fragen in Prozent)

4. Unterschiede zwischen Beschäftigungsgruppen, Bildungsniveaus und Organisationsgröße

Ein zentrales Ziel unserer Studie ist Unterschiede in der KI-Nutzung deutlich zu machen. Hierfür werden wir in den folgenden Abschnitten Differenzen zwischen Beschäftigungsgruppen, Bildungsniveaus und den Angestellten in verschiedenen Organisationsgrößen aufzeigen

4.1. Einstellung zu Künstlicher Intelligenz zwischen Beschäftigungsgruppen sind weiterhin groß

Zwischen den Beschäftigungsgruppen zeigen sich deutliche Unterschiede in der Nutzung und Wahrnehmung von KI, die im Folgenden näher betrachtet werden. Besonders ausgeprägt ist der Nutzungsanstieg in wissensintensiven Berufsfeldern (e.g., IT, Verwaltung oder Forschung). In diesem Bereich hat sich der Anteil der Nutzenden im Vergleich zum Vorjahr um 15 Prozentpunkte auf nun 45 Prozent erhöht. In produktionsnahen und handwerklichen Tätigkeiten fiel der Zuwachs hingegen deutlich geringer aus: Hier stieg die Nutzung lediglich um 4 Prozentpunkte auf insgesamt 21 Prozent (siehe Abbildung 1).

Beschäftigte in Büro- und Wissenstätigkeiten zeigen mit 43 Prozent weiterhin eine deutlich höhere Erwartung positiver Effekte durch den Einsatz von KI für ihre Arbeit. Im Vergleich dazu gehen nur 24 Prozent der Beschäftigten in eher manuellen Berufen von entsprechenden Vorteilen aus. Während sich die positiven Erwartungen bei Wissensarbeitenden im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht haben, ist bei Beschäftigten in produktionsnahen Tätigkeiten ein leichter Rückgang zu beobachten (siehe Abbildung 1).

Betrachtet man die Fortbildungsmotivation, zeigen sich leicht abweichende Muster. In beiden Berufsgruppen ist die Fortbildungsbereitschaft innerhalb eines Jahres um etwa zehn Prozentpunkte gestiegen. Aufgrund unterschiedlicher Ausgangswerte besteht jedoch weiterhin eine Lücke von 17 Prozentpunkten zwischen den Gruppen (siehe Abbildung 1). Die empfundene Jobunsicherheit bleibt in beiden Gruppen auf einem ähnlichen, insgesamt niedrigen Niveau. Beschäftigte in Büro- und Wissenstätigkeiten berichten dabei von einer

leicht höheren Unsicherheit, die um etwa zwei Prozentpunkte abweicht. Der Unterschied im Zeitvergleich ist größtenteils auf eine veränderte Fragestellung mit erweitertem Zeithorizont zurückzuführen[1] (siehe Abbildung 1).

Die Ergebnisse verdeutlichen die signifikanten Unterschiede in der Nutzung und Einstellung gegenüber KI zwischen Beschäftigten mit Produktionstätigkeiten und Wissenstätigkeiten an beiden Erhebungszeitpunkten. Zwar haben sowohl die Nutzung als auch die Fortbildungsmotivation in beiden Gruppen im Verlauf eines Jahres zugenommen, dennoch konnte der wachsenden Nutzungsschere zwischen Wissensarbeit und Produktion nicht entgegengewirkt werden. KI wirkt in diesem Zusammenhang eher als Verstärker bereits bestehender beruflicher Strukturen.

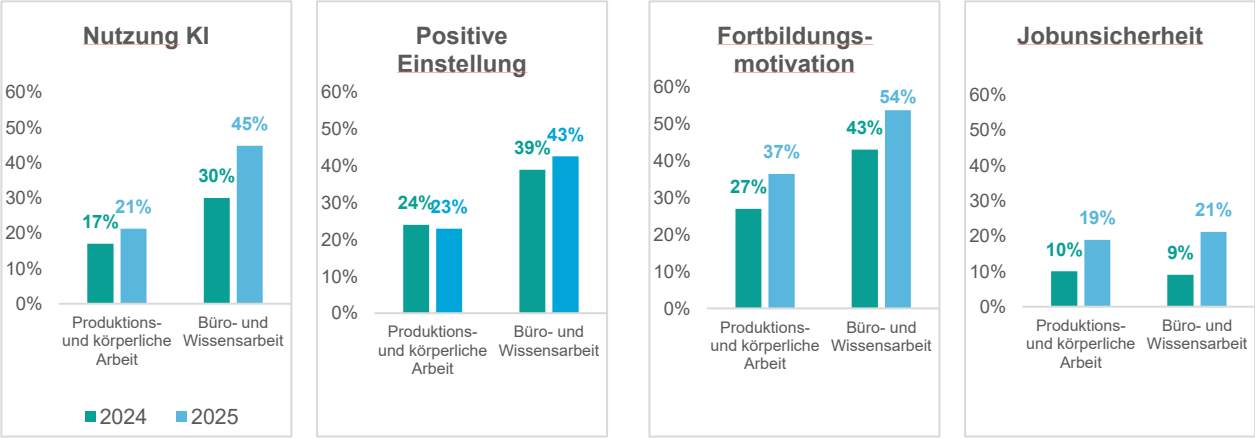

Abbildung 2: Unterschiede in KI-Nutzung und Wahrnehmung nach Beschäftigungsgruppen 2024-2025 (Zustimmung zu Fragen in Prozent)

4.2. Weiterhing deutlich Unterschiede in der KI-Nutzung zwischen Bildungsniveaus

Noch deutlicher werden die Unterschiede, wenn verschiedene Bildungsniveaus verglichen werden. Wir differenzieren hier zwischen niedrigem Bildungsabschluss (kein Schulabschluss oder Hauptschulabschluss), einem mittleren Bildungsabschluss (Realschulabschluss oder Abitur ohne abgeschlossenes Studium) und einem hohen Bildungsabschluss (abgeschlossenes Studium).

Die Nutzung von KI steigt über alle Bildungsniveaus hinweg an, jedoch am stärksten in der Gruppe mit hohem Bildungsabschluss. Somit verfestigen sich die Unterschiede aus Erhebung 1 in der Nutzung von KI zwischen Bildungsniveaus. In der Gruppe mit niedrigem Bildungsabschluss nutzen aktuell lediglich 15 Prozent der Befragten KI-Anwendungen bei der Arbeit, wohingegen dies bei 51 Prozent der Befragten mit einem hohen Bildungsabschluss

[1] In Welle 1 wurde generelle Jobunsicherheit abgefragt, in Welle 2 die Unsicherheit, dass ein Job in den nächsten 10 Jahren auf Grund von KI verloren werden könnte

der Fall ist. Während die Nutzung für Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau um 7 Prozentpunkte anstieg, ist der Prozentpunkteanstieg für das mittlere und hohe Bildungsniveau ungefähr doppelt so hoch (siehe Abbildung 3).

Trotz der gestiegenen Nutzung ist die positive Einstellung gegenüber KI über alle Bildungsniveaus hinweg weitgehend konstant geblieben. Die bestehenden Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen bleiben dabei deutlich erkennbar: Beschäftigte mit hohem Bildungsabschluss bewerten KI deutlich positiver. Der Anteil derjenigen mit einer positiven Einstellung liegt in dieser Gruppe um etwa 30 Prozentpunkte höher als bei Beschäftigten mit niedrigerem Bildungsniveau (siehe Abbildung 3).

Die Betrachtung der Fortbildungsmotivation bezüglich KI zeigt, dass sich die Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen verfestigt haben. Zwar ist die Bereitschaft zur Weiterbildung in allen Gruppen innerhalb eines Jahres deutlich gestiegen, insbesondere bei Personen mit mittlerem und niedrigerem Bildungsniveau. Trotz der gestiegenen Fortbildungsmotivation zeigt sich weiterhin ein deutlicher Unterschied: Zwischen Beschäftigten mit niedrigem und hohem Bildungsniveau besteht eine Lücke von 33 Prozentpunkten in der Bereitschaft zur Fortbildung im Bereich KI (siehe Abbildung 3).

Die jobbezogene Unsicherheit aufgrund der technischen Entwicklungen hingegen ist über alle Bildungsgruppen hinweg annähernd gleich ausgeprägt. Der Unterschied im Zeitvergleich ist wiederholt größtenteils auf eine veränderte Fragestellung mit erweitertem Zeithorizont zurückzuführen (siehe Abbildung 3).

Die Ergebnisse verdeutlichen erneut, dass es bestehende Pfadabhängigkeiten und strukturelle Rahmenbedingungen zu geben scheint, die Ungleichheiten in der Nutzung und Bewertung von KI zwischen verschiedenen Bildungsniveaus verstärken. Diese Polarisierung birgt das Risiko einer langfristigen technologischen Spaltung des Arbeitsmarktes. Ohne gezielte politische oder betriebliche Interventionen könnte sich diese Entwicklung künftig weiter verschärfen. Zwar ist die Fortbildungsmotivation insbesondere bei Beschäftigten mit niedrigem und mittlerem Bildungsabschluss deutlich gestiegen, doch legen unsere Ergebnisse die Vermutung nahe, dass innerhalb eines Jahres keine wirksamen Strukturen geschaffen wurden, um bestehende Unterschiede substanziell zu verringern.

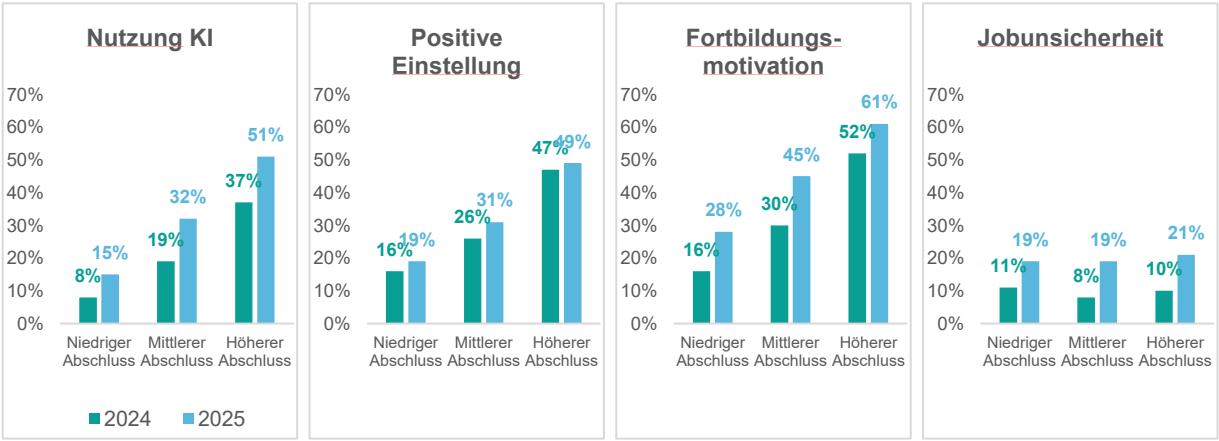

Abbildung 3: Unterschiede in KI-Nutzung und Wahrnehmung nach Bildungsniveau 2024-2025 (Zustimmung zu Fragen in Prozent)

4.3. KI-Entwicklungen auf Organisationsebene schreiten langsamer voran als auf Individualebene

Zusätzlich zu der individuellen Perspektive der Mitarbeitenden haben wir in unseren Befragungswellen erhoben, welche Maßnahmen Organisationen in verschiedenen Größenklassen in Bezug auf KI-Anwendungen eingeführt haben. Wir unterscheiden hier zwischen kleinen Organisationen (bis 49 Beschäftigte), mittleren Organisationen (50-249 Beschäftige), großen Organisationen (250-1.000 Beschäftigte) und Konzernen (mehr als 1.000 Beschäftige). Generell fällt über alle Organisationsgrößen hinweg auf, dass sich nur eine Minderheit der Betriebe überhaupt mit KI-Themen beschäftigt. Zwar ist auch hier der Trend steigend, doch ist eine deutlich langsamere Steigerung KI relevanter Faktoren auf Organisationsebene zu erkennen, als dies auf Individualebene der Fall ist.

Bei der Differenzierung nach Organisationsgröße (Abbildung 4) zeigt sich, dass es auf dem recht niedrigen Gesamtniveau durchaus beachtliche Unterschiede gibt. Für kleinere Organisationen lässt sich keine Entwicklung bezüglich Stellenabbaus, Weiterbildungsangeboten oder Benutzerregeln in dem letzten Jahr feststellen.

Durchgeführter sowie geplanter Stellenabbau ist generell auf einem niedrigen Gesamtniveau. Allerdings deutet sich ein leichter Anstieg in mittleren und großen Organisationen an, während bei Konzernen ein rückläufiger Trend zu beobachten ist. Trotz niedrigem Gesamtniveau nehmen Beschäftigte in großen Organisationen den durchgeführten Stellenabbau mehr als viermal stärker wahr als Beschäftigte in kleinen Unternehmen (4 Prozent gegenüber 18 Prozent).

Bezüglich Fortbildungsangeboten zu KI sind deutlichere Unterschiede nach Organisationsgröße zu erkennen. Lediglich 8% der kleineren Organisationen haben Weiterbildungsangebote. Bei großen Organisationen weisen hingegen ein Drittel der Unternehmen entsprechende Angebote auf. Für mittlere und große Organisationen sowie Konzerne kann ein Anstieg über das letzte Jahr festgestellt werden.

Ein vergleichbares Muster zeigt sich auch in der Wahrnehmung der Kommunikation von Führungskräften im Umgang mit KI. Beschäftigte in kleineren Unternehmen berichten nach wie vor nur selten davon, dass ihre Führungskraft aktiv zu KI kommuniziert. Auch in Konzernen bleibt diese Wahrnehmung auf niedrigem Niveau. Lediglich in großen Organisationen deutet sich eine positive Entwicklung an: Hier nehmen Beschäftigte verstärkt wahr, dass Führungskräfte aktiv über KI informieren.

Die Ergebnisse verdeutlichen zwei Entwicklungen: Zum einen scheint sich die individuelle Nutzung und Wahrnehmung von KI schneller zu entwickeln als KI-Faktoren in Unternehmen. Lediglich in großen Unternehmen sind bedeutende Unterschiede zu der ersten Erhebungswelle festzustellen. Zum anderen verdeutlichen die Ergebnisse die Unterschiede zwischen Unternehmen. Während kleine Unternehmen geringen Einfluss in der Gestaltung des KI-Wandels aufweisen, scheint diese Rolle bei großen Unternehmen ausgeprägter zu sein. Interessanterweise wird in Konzernen – trotz ihrer Größe – die Führungskraft selten als Kommunikationsverantwortlicher wahrgenommen. Andere Konzernstrukturen könnten ein Erklärungsfaktor sein. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich sogenannte abgehängte

Organisationen herausbilden könnten – Strukturen, in denen technologische Transformationsprozesse nur verzögert greifen und Beschäftigte dauerhaft geringere Entwicklungschancen haben.

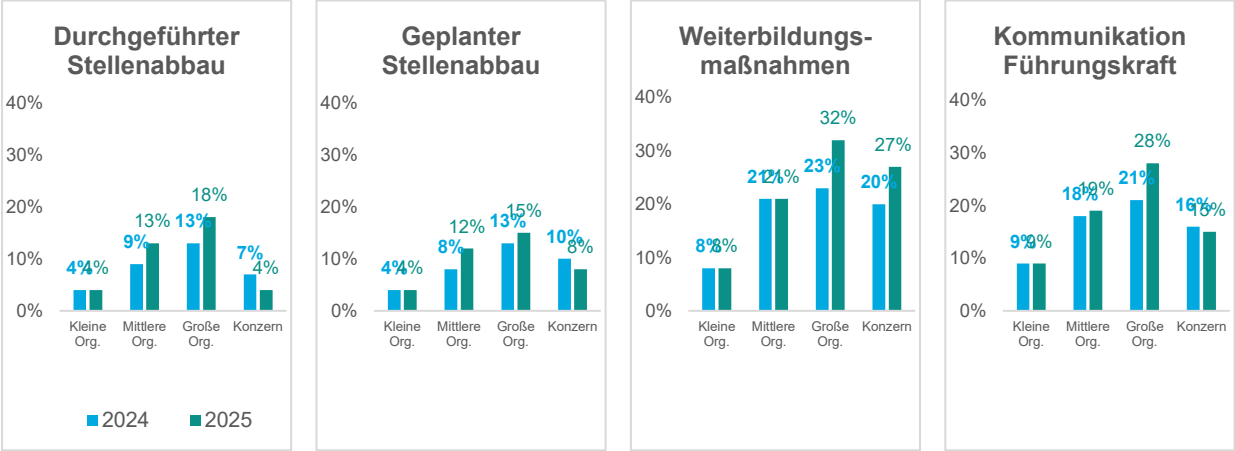

Abbildung 4: Unterschiede in KI-Maßnahmen zwischen Organisationsgrößen in 2024-2025 (Zustimmung zu Fragen in Prozent)

5. Zusammenfassung und zentrale Ergebnisse

Die Nutzung von KI in der Arbeitswelt hat innerhalb eines Jahres deutlich zugenommen – gleichzeitig bleiben erhebliche Unterschiede zwischen Berufsgruppen, Bildungsniveaus und Unternehmen bestehen. In der zweiten Welle der Konstanzer KI-Studie berichten 35 % der Befragten von KI-Nutzung im Arbeitsalltag, ein Anstieg um 11 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Trotz dieses Wachstums bleibt die Unsicherheit hoch: Ein Drittel der Beschäftigten kann weiterhin nicht einschätzen, welche Folgen KI für die eigene Arbeit haben wird. Zugleich wird der gesellschaftliche Einfluss von Automatisierung deutlich bedrohlicher wahrgenommen als die persönliche Betroffenheit.

Besonders stark ist der Nutzungszuwachs in wissensintensiven Berufen, während produktionsnahe Tätigkeiten kaum aufholen. Auch die Kluft zwischen Bildungsgruppen bleibt bestehen: Beschäftigte mit hohem Bildungsabschluss nutzen KI mehr als dreimal so häufig wie jene mit niedrigem Abschluss. Zwar steigt die Bereitschaft zur Weiterbildung in allen Gruppen, strukturelle Hürden scheinen jedoch eine Angleichung zu verhindern. Auf Ebene der Organisationen verlaufen die Entwicklungen deutlich langsamer als auf individueller Ebene. Vor allem große Unternehmen investieren zunehmend in Weiterbildung und Führungskommunikation, während kleinere Organisationen kaum Veränderungen zeigen.

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass KI ihr Potenzial nicht gleichmäßig entfaltet, sondern bestehende strukturelle Ungleichheiten eher verstärkt. Nach wie vor besteht die reale Gefahr, dass sich bestimmte Beschäftigtengruppen zunehmend vom technologischen Fortschritt abkoppeln, weil ihnen der Zugang zu KI-Nutzung, Weiterbildungsangeboten und betrieblicher Unterstützung fehlt. Daraus ergibt sich ein klarer Handlungsauftrag an Wirtschaft, Politik und Bildungseinrichtungen, um Teilhabechancen gezielt zu fördern und einer wachsenden sozialen Spaltung frühzeitig entgegenzuwirken.

Referenzen

Babashahi, L., Barbosa, C. E., Lima, Y., Lyra, A., Salazar, H., Argôlo, M., Almeida, M. A. de, & Souza, J. M. de. (2024). AI in the Workplace: A Systematic Review of Skill Transformation in the Industry. Administrative Sciences, 14(127), 1–28. https://doi.org/10.3390/admsci14060127

Kunze, F., & Lauterbach, A. S. (2024). Wie Beschäftigte Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz wahrnehmen. *Inequality Policy Paper*, 15, 1-11. https://www.exc.uni-konstanz.de/en/inequality/research/publications/policy-papers/

Maslej, N., Fattorini, L., Perrault, R., Gil, Y., Parli, V., Kariuki, N., Capstick, E., Reuel, A., Brynjolfsson, E., Etchemendy, J., Ligett, K., Lyons, T., Manyika, J., Niebles, J. C., Shoham, Y., Wald, R., Walsh, T., Hamrah, A., Santarlasci, L., Lotufo, J. B., Rome, A., Shi, A., & Oak, S. (2025). The AI Index 2025 Annual Report. AI Index Steering Committee, Institute for Human-Centered AI, Stanford University. https://hai.stanford.edu/ai-index/2025-ai-index-reportStanford HAI+8